



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ACATLAN"

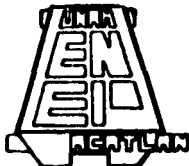
## FALLA DE ORIGEN

ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA RESCISIÓN  
INDIVIDUAL DE TRABAJO A LOS EMPLEADOS  
DEL IMSS

**T E S I S**

QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
MAURO ANTONIO VELARDE CURIEL

ASESOR : LIC. JOSE ANTONIO VALERA PATIÑO



MEXICO, D. F.

1994



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.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL

AUTÓNOMA DE MÉXICO:

Fuente inagotable de futuros profesionistas.

¡Gracias!

A MI FAMILIA:

Por el amor y apoyo incondicional en la formación de un hombre de bien.

Gracias por su solidaridad.

AL LIC. JOSÉ ANTONIO VALERA PATIÑO:

Catedrático ejemplar, quien con paciencia, sabiduría y siempre atinados comentarios hicieron posible la realización de este trabajo.

## INTRODUCCION

Una larga tradición de espíritu de servicio caracteriza la actitud y el desempeño de los trabajadores al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social. Depositarios y administradores de una herencia de lucha social y de clase que se identifica plenamente con las tareas de preservar a los trabajadores afiliados al régimen de los riesgos de la existencia, la comunidad laboral del IMSS invariablemente se ha solidarizado con los más notables principios de la lucha proletaria, tanto en la trinchera ideológica como en el diario quehacer como trabajadores al servicio de los trabajadores.

Conscientes de su papel ante la sociedad, y compenetrados de los alcances sociales y políticos de las tareas que le define la Ley al Instituto Mexicano del Seguro Social, sus trabajadores sumen la responsabilidad que les corresponde y se solidarizan con los actos de las autoridades, sabedores de que en la eficiencia y verticalidad de la Dirección descansa la consolidación económica y financiera de la institución, requisito indispensable para ampliar la cobertura de los servicios y amparar bajo mejores condiciones a las nuevas generaciones de obreros, campesinos, empleados, artesanos y grupos sociales marginados.

Los representantes de las partes: autoridades del IMSS y Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, están de acuerdo en que el trabajador, además de ser un derecho del hombre, es su más legítimo patrimonio y, cuidarlo, implica el más celoso cumplimiento del deber así como el irrestricto ejercicio de los derechos laborales, binomio fundamental para lograr la optimización en los servicios que se prestan, en los cuales las actitudes responsables en el uso de los recursos y la acción solidaria con nuestros semejantes deben ser cotidianas.

Plenamente enterados de la realidad nacional y de la situación particular del IMSS, los trabajadores reconocen y aceptan que la institución cuenta con un límite o "techo" financiero que no puede rebasar so pena de incurrir en deficiencias que comprometan la estabilidad actual y harían incierto su porvenir. Por ello, la representación de los trabajadores buscó cuidadosamente la distribución de los recursos totales posibles en esta revisión para aplicarlos, preferentemente, a los grupos mayoritarios ubicados en las escalas más bajas del tabulador, de manera de resarcirlos de los fenómenos inflacionarios y proporcionarles tranquilidad personal y familiar.

Motivo por lo antes expuesto y por el hecho de laborar en ésta institución (I.M.S.S.) fué que nos impulso a escribir sobre el tema "ANÁLISIS DE LA APLICACION DE LA

## RESCISION INDIVIDUAL DE TRABAJO A LOS EMPLEADOS DEL IMSS".

El tema en comento lo dividí para su exposición en cinco capítulos donde a grandes rasgos puntualizo lo siguiente.

En el capítulo primero hablo, sobre los antecedentes del derecho del trabajo incluyendo nuestro país. La relación Jurídica que se establece entre trabajadores y patrones y sus diversas teorías se abordan en el capítulo segundo, de este trabajo. El contrato colectivo de trabajo y su relación con las cláusulas 43, 55 y 55 bis del contrato, colectivo del IMSS se analiza en el capítulo tercero.

El capítulo cuarto se ve enaltecido al plantear en él los razonamientos legales respecto de la transmisión de la relación de trabajo, finalmente en el capítulo Quito de éste trabajo recepcional vemos como y de que manera opera la rescisión a los trabajadores del IMSS y si la misma es operante o no y si en verdad reporta beneficios o perjuicios al trabajador.

## INDICE

### CAPITULO

#### I. DERECHO DEL TRABAJO

I.1.-	Antecedentes Históricos.....	9
I.2.-	Antecedentes Nacionales.....	27
I.3.-	Constitución de 1917.....	35

### CAPITULO II

#### LA RELACION JURIDICA ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES

II.1.-	Teorías Contractualistas.....	44
II.2.-	Teorías Relacionistas.....	54
II.3.-	Disposiciones Legales.....	58
	a) Ley Federal del Trabajo 1931.....	60
	b) Ley Federal del Trabajo 1970.....	63

### CAPITULO III

#### EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

III.1.-	Antecedentes.....	70
---------	-------------------	----

III.2.-	Orígenes y causas.....	76
III.3.-	Su aplicación.....	89
III.4.-	Cláusula 43 Contendida en el Contrato Colectivo del I.M.S.S.....	96
III.5.-	Cláusulas 55 y 55 bis contenidas en el Contrato Colectivo del I.M.S.S.....	100

#### CAPITULO IV

##### LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

IV.1.-	Duración.....	102
IV.2.-	Suspensión.....	104
IV.3.-	Causas de terminación.....	108
IV.4.-	Rescisión.....	112
	a) Concepto.....	117
	b) Forma.....	118
	c) Terminología en Derecho Laboral.....	119
	d) Principios y bases.....	121

#### CAPITULO V

##### LA RESCISION EN SU APLICACION A LOS TRABAJADORES DEL IMSS

V.1.-	Causales.....	125
V.2.-	Requisitos.....	128
V.3.-	Procedimientos Administrativo.....	132



a) Desarrollo.....	134
b) Ejemplos.....	137
V.4.- Recursos o formas legales para atacar la rescisión por parte de los trabajadores.....	141
 CONCLUSIONES.....	 144
 BIBLIOGRAFIA.....	 148

**CAPITULO I**

**DERECHO DEL TRABAJO**

**I.1.- Antecedentes Históricos**

**I.2.- Antecedentes Nacionales**

**I.3.- Constitución de 1917**

## CAPITULO I

### DERECHO DEL TRABAJO

Hemos creído indispensable iniciar el desarrollo del presente trabajo, con una breve exposición sobre nuestro concepto del Derecho del Trabajo precedida de una relación, igualmente breve, de los antecedentes que nos sirvieron de guía para ilustrar nuestro criterio y sentar las bases de la crítica que nos proponemos realizar, al margen del régimen procesal de los Tribunales de Trabajo en México, con vista de una superación de aquellos vicios que, a nuestro modo de entender, contribuyen a desvirtuar, si no es que a impedir, el logro de lo que bien pudiera definirse como el desiderátum del derecho obrero, es decir, armonizar y volver al equilibrio la desigual distribución de la riqueza pública, entre los principales factores de su producción: capital y trabajo.

Los vicios a que aludimos pueden desde luego catalogarse fundamentalmente en dos órdenes diversos: unos, de mera técnica jurídica; los otros, de índole moral, que afectan a nuestro material humano. Con lo dicho basta para imaginar la complejidad que los dichos problemas habrán de revestir en la práctica, susceptibles como son, por su

propia naturaleza, de afectar las más variadas manifestaciones, insospechadas muchas de ellas.

Y es que el derecho del trabajo en pleno desarrollo todavía, ha brotado y seguido su desarrollo paralelamente a un nuevo orden de necesidades, que son las que le dieron origen. Tales necesidades impulsaron primero y favorecieron después, la constante limitación que la obra de la jurisprudencia se vio precisada a introducir en el radio de aplicación del derecho común, hasta el punto de que muchos autores juzgan hoy, que el Derecho Industrial u Obrero, como el Administrativo, o como el Mercantil, constituye una de las excepciones que el desarrollo y evolución de la vida social ha impuesto a las instituciones y normas del derecho civil.

Y así ha sido en efecto: cuando la facilidad de las comunicaciones, la celeridad mecánica del proceso industrial y la intensidad del intercambio comercial, hicieron inaplazable la necesidad de imprimir a la vida de los pueblos el nuevo ritmo que exigían las necesidades económicas de la época, y encontrándose estrecho el marco de las normas e instituciones civiles, fue preciso superarlas y crear un derecho nuevo, que fue el Derecho Mercantil.

De la propia suerte, la concepción romanista tradicional de los contratos y las obligaciones, llegó a ser insuficiente para regir las relaciones y necesidades impuestas por la moderna organización del Estado, y se hizo igualmente indispensable crear, frente a las normas del derecho común, normas nuevas aplicables tan sólo a los órganos y funciones estatales, creándose hasta un servicio jurisdiccional propio, encargado de conocer y decidir de los problemas que la estructura jurídica naciente le planteara. He aquí, pues, el origen del Derecho Administrativo.

Por último, con la aparición de la nueva industria, la creación de grandes factorías y el empleo de enormes masas de trabajadores bajo una misma dirección, aparecieron los problemas inherentes a un clase social hasta entonces no revelada, y para atender a sus necesidades crecientes y a los problemas económicos que suscitaba, fue preciso, una vez más, abandonar la aplicación de las normas civiles y hasta contrariarlas muchas veces, porque el nuevo orden de cosas requerían de un orden jurídico igualmente nuevo en consonancia con aquél.

Si a todo lo anterior agregamos que también entre nosotros la Jurisprudencia ha actuado, "no para imponer el imperio de la ley, tal y como resulta de la letra y espíritu que la animan, sino con frecuencia en abierta oposición a ella, hasta hacer de tal actividad una de las fuentes

principales del Derecho Obrero" (1), tendremos sin duda que concluir, válidamente, que el Derecho Industrial, aun entre nosotros, se ha desarrollado como una excepción más a la vieja teoría de la universidad del derecho y de la jurisdicción única.

Pero volviendo a nuestra tesis: al hacer hincapié en los vicios que constituyen la materia de esta crítica, no deseamos soslayar el señalamiento de la práctica inveterada, seguida por nuestros funcionarios públicos y legisladores, en el sentido de atacar los más diversos problemas y pretender satisfacer las necesidades más variadas, a fuerza de imponer el recurso más que mezquino de las leyes nuevas, o de las reformas legislativas novedosas. Ciertamente que el nuevo orden de cosas reclama y justifica la necesidad de formas y soluciones jurídicas nuevas, pero cierto también que esas mismas soluciones reclaman el apego estricto a la realidad y que ninguna solución es posible en ausencia de estabilidad para las instituciones jurídicas.

Y frente al olvido constante de esta verdad irrefragable, qué decir de nuestra técnica jurídica, sino que, lejos de serlo, algunas veces campea en nuestras leyes la improvisación audaz, el afán de notoriedad y la

---

(1) Anales de Jurisprudencia. T. X. marzo-abril. México. 1979. p. 22

exageración de un snobismo jurídico absurdo. Todo, menos nuestra realidad, nuestra tradición, nuestras necesidades nuestras costumbres y hábitos.

Por otro lado, el nivel moral de nuestro medio social, que como dato importante jamás debiera desdesharse al emprender toda tarea legislativa, hace de nuestro material humano factor definitivo en el éxito o fracaso de las leyes, a tal punto, que muchas veces aun el mismo funcionario encargado de ejecutarlas o imponerlas les niega acatamiento. Y es que nuestra necesidad no lo es tanto de monumentos jurídicos, cuanto de respeto y observancia estricta de derecho en vigor, ya que en todo caso importa realizar, por encima de todo, aquel valor jurídico más alto, que en concepto de Radbruch representa la seguridad.

Por esto es que al lado de nuestro Código Político, y de las insuperables conquistas que para la clase trabajadora significan los postulados fundamentales del artículo 123, todavía para nuestros trabajadores del campo y de la ciudad, más que aquellos que para éstos, el beneficio de esas conquistas es, con frecuencia, puramente discursivo; y por eso es que también, al redactar y dar forma al trabajo que nos ocupa, esto es, el de formular un proyecto de ley que acerque más a la realidad el beneficio prometido a la clase trabajadora, hemos querido, hasta donde humanamente nos fue

dable substraernos al lastre de esos mismos vicios que venimos apuntando.

Finalmente, sólo deseamos agregar unas palabras más acerca del concepto que tenemos sobre la disciplina jurídica que analizamos.

Consecuentes con nuestro modo de pensar, consignaremos aquí la singular importancia que para nosotros encierra el nacimiento del Derecho del Trabajo Nacional, de modo diferente a como surgió en otros países: por vía evolutiva en éstos, a través de una constante limitación de la doctrina y la jurisprudencia a la interpretación de las instituciones del derecho común que, a su turno, descansaban en la interpretación ya aceptada y establecida de las instituciones del derecho romano, tenía como base filosófica la del sistema liberalista que en lo jurídico pudiera concretarse así: absoluto respeto de la autonomía de la voluntad y el mayor abstencionismo posible de parte del Estado.

Para México, la vía no fue evolutiva sino revolucionaria. Mediante una reforma radical de la Constitución de 1857, con miras hacia una creciente intervención del Estado, diríamos que nuestro derecho obrero busca como tendencia la socialización de la riqueza



colectiva y el control económico y jurídico de la misma, a través de una definida y persistente protección de la clase laborante como final desiderátum.

Por eso es que entendemos al Derecho del Trabajo como un derecho de clase. Ampliamente protector, busca equilibrar, mediante la tutela que le imparte, a esa realidad social: EL TRABAJADOR, que débil y miserable concurre con el poder capitalista para hacer posible el proceso industrial, restableciéndose así, mediante la fuerza del estado, la justa proporción que en el uso y disfrute de la riqueza pública exige la armonía de la vida social.

Sentado lo anterior, juzgamos que el problema de la denominación de la disciplina jurídica que nos ocupa, y aun su catalogación misma dentro de la clasificación dualista del derecho, en público y privado, cede en importancia ante la necesidad de precisar y definir su contenido con toda puleritud.

Cierto que la denominación de derecho obrero corresponde mejor a su sentido tutelar de la clase trabajadora, pero cierto también que la denominación de derecho industrial cuenta a su favor la fuerza de la tradición que la ha impuesto y difundido su uso. Por lo demás, en cuanto a su naturaleza misma de público o privado, a la hora actual, sin temor de equivocarnos, bien podríamos

afirmar que la distinción entre derecho público y privado no existe con el valor y fuerza que en otro tiempo se le diera, y que más bien aquél no es diverso de éste porque el derecho es uno solo.

En rigor, sólo cabría distinguir entre preceptos de observancia indefectible, cuyo respeto y cumplimiento aseguran la fuerza coactiva estatal, por considerarlos condición de su existencia o cumplimiento de sus fines propios, y aquellos otros preceptos en los que el mismo Estado reconoce un margen de libre manifestación al albedrío de los particulares. Por nuestra parte, nosotros estimamos que el derecho industrial pertenece y debe ser considerado dentro de las normas del grupo mencionado en primer término.

En tal virtud, sea cual fuere la denominación que para tal disciplina jurídica se acepte, siempre será indispensable proceder, mediante una discriminación cuidadosa, a desentrañar el contenido que le es propio, de modo tal que se entienda siempre que el derecho industrial u obrero tiene por objeto el estudio de aquel conjunto de normas que rigen las relaciones suscitadas entre los hombres, a virtud del proceso industrial, en cuanto implica él mismo una actividad humana: trabajo material o intelectual, en concurrencia con la dirección técnica y capital necesarios para su realización.

Dicho lo anterior a continuación abordaremos los antecedentes históricos generales del derecho del trabajo y los antecedentes nacionales hasta concluir con la Constitución de 1917, mismo que enseguida detallo:

#### I. 1.- Antecedentes Históricos

La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento abusivo del fuerte sobre el indigente. Por ello se ha dicho, y a nuestro juicio con toda razón, que la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en busca de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

"Pensamos, a diferencia de algunos autores consagrados, que no debemos buscar los orígenes del Derecho Laboral en la llamada "época antigua" ni aun en el derecho romano, pues la institución de la esclavitud hacía imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban. La existencia del "hombre-cosa" sobre todas las cosas, la libertad del hombre que trabaja". (2)

"Los *Collegia Opificum de Roma*, a los que curiosamente

---

(2) CAVAZOS FLORES, Baltazar. Síntesis de Derecho Laboral comparado. Cuarta edición. Trillas. México. 1993. p. 29

se refieren todos los juslaboralistas en los antecedentes del derecho laboral, no eran mas que simples asociaciones de carácter religioso y mutualista que de ninguna manera tiene relación con el Derecho del Trabajo. Los *Collegia de Métier*, que aparecieron en Francia durante la Edad Media y que eran corporaciones de maestros, compañeros y aprendices, tampoco pueden ser equiparados a las asociaciones obreras o patronales que regula el Derecho Laboral, ya que los maestros eran los titulares de todos los derechos y los aprendices los sujetos de todas las obligaciones". (3)

Fue en realidad en Inglaterra, con la Revolución Cartista -llamada así debido a las cartas dirigidas al Parlamento de 1842- donde verdaderamente apareció el Derecho del Trabajo. En efecto, cuando Hargreaves, en 1764, inventó la primera máquina de tejer, se produjo un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse "colectivamente" de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los desplazaba de sus actividades.

"El Parlamento Inglés, que al decir de los franceses para expresar su omnipotencia "todo lo podía hacer menos un hombre de una mujer o una mujer de un hombre", concedió el

---

(3) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I Octava edición. Porrúa. México. 1993. p. 14

derecho de asociación a los obreros, que así formaron los *Trade Unions* o sindicatos en 1824 y que más tarde reclamaron una legislación obrera que pusieran fin a los males comunes de la clase trabajadora. Con ello se reafirmó la vieja idea existente de que en Inglaterra el Rey reina, pero no gobierna". (4)

El ejemplo de Inglaterra cundió por toda Europa, y todos los obreros de los países del Viejo Continente, principalmente de Alemania y de Francia, redoblaron sus esfuerzos para conseguir una legislación laboral protectora de sus derechos esenciales que les permitiera una vida decorosa.

Mario de la Cueva nos dice al respecto que "en Francia, en el año 1848, el proletariado no se conformó con el establecimiento de la tan ansiada República porque quería una República que reconociera expresamente el derecho de trabajar. Sin embargo, y a pesar de que parecía definitivamente iniciada la formación del Derecho del Trabajo, no fue así, ya que a fines de mayo del propio año los talleres habían sido clausurados y las conquistas obreras habían quedado suprimidas". (5)

- 
- (4) CAVAZOS FLORES, Baltazar. op. cit. p. 30  
(5) DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. T. I. Decimaquinta edición. Porrúa. México. 1993. p.40

Fue hasta el año 1884 cuando tuvo lugar la consolidación del Derecho Laboral francés, con el reconocimiento del derecho de los obreros a la asociación profesional. En Alemania, el Canciller de Hierro -Bismarck- había sentado las bases de un Derecho del Trabajo y en 1890 se creó una jurisdicción laboral encargada de conocer los conflictos individuales de trabajo.

Con el Tratado de Versalles el Derecho del Trabajo rompió las barreras nacionales y se internacionalizó al prescribir normas de observancia obligatoria en beneficio de toda la clase laborante.

Fue así como la idea que tímidamente había surgido con el maquinismo empezó a cristalizar. El Derecho del Trabajo era una positiva realidad y no una simple quimera. Su contenido esencialmente humano y su naturaleza profundamente dinámica abrían para la clase trabajadora horizontes sin límite que, sin embargo, debían apoyarse en principios jurídicos sólidos; lo que restaba únicamente era precisar metodológicamente sus alcances y características a la luz de las concepciones doctrinales en boga.

Sin embargo, la tarea de precisar los fines y desentrañar la esencia del Derecho del Trabajo no es tarea fácil. Al respecto existen todavía teorías inflamadas de pasión o de conveniencia que necesariamente contemplan los

problemas laborales a través de un verdadero cristal de aumento que desfigura la realidad y agiganta su contenido. Otras doctrinas, por el contrario, pretenden justificar el Derecho Laboral basándolo en fórmulas huecas, frías y matemáticas que desconocen su naturaleza dinámica y cambiante. Ambas posturas están equivocadas. La esencia del Derecho del Trabajo debe buscarse atendiendo a sus características especiales y adoptando una actitud mesurada, justa y equilibrada. Por ello analizaremos a continuación las diversas concepciones doctrinales que han influido, de una forma u otra, en la evolución del Derecho Laboral.

La evolución histórica del Derecho del Trabajo nos presenta sus perfiles generales; el estudio de las doctrinas sociales nos lleva a precisar su contenido. Por ello, y para poder conocer con relativa exactitud la verdadera esencia del Derecho del Trabajo, se hace indispensable analizar, aunque sea someramente, el socialismo en sus diversos matices, el intervencionismo del Estado y el individualismo económico.

"La exaltación del *homo economicus*, desligado de vínculos sociales y naturales, fue el tema dominante del individualismo y del liberalismo económico que asignaban al Estado el papel de un mero policía; la autonomía de la voluntad, el deseo de enriquecerse y el libre juego de los factores de la producción determinarían, necesariamente, la

selección natural del fuerte y la eliminación indispensable del débil. El frío e inmutable principio de la autonomía de la voluntad, proclamado por el Derecho Civil, esclavizaba al trabajador en virtud de que o aceptaba libremente las condiciones de trabajo que se le ofrecían, o se moría de hambre. Por ello, a nuestro entender, la acción laboral más que una acción jurídica es una verdadera acción de estómago. Es aquí donde en realidad cobra vigencia el concepto de que entre el fuerte y el débil la libertad oprime y la ley liberta, toda vez que el exceso de libertad conduce irremisiblemente al libertinaje". (6)

El socialismo utópico, por otra parte reiteraba constantemente los defectos del sistema capitalista, los abusos de una propiedad privada irrestricta, y malamente sentaba el principio de la abolición de la propiedad privada.

Frente a este socialismo teórico, el materialismo histórico y la dialéctica marxista sostuvieron que el socialismo debía ser en sí mismo revolucionario, que la lucha de clases era la única solución a la pobreza y a la desesperación de la clase laborante y que el trabajador, si quería sobrevivir, debía convertirse en un soldado que

---

(6) ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Segunda edición. Pons. España. 1989. p. 73



arrancara, si era necesario por la fuerza, "conquistas" a la clase patronal.

Así, vienen primero los que podrían llamarse marxistas clásicos y de los que puede decirse que, en gran parte, han reinado intelectualmente sobre el conjunto de los partidos socialistas europeos. Los más conocidos son Kautsky, Bernstein el revisionista, Hilferding, Renner, etc.

"A continuación, el marxismo se bifurcó en lo que podríamos llamar dos escuelas: una de ellas la de los marxistas-leninistas, a menudo conocidos como comunistas. Para ello, encabezados por Lenin, lo fundamental era la modificación y el cambio violento y radical de las estructuras vitales. Si la realidad se contraponía a sus deseos, decía Lenin, tanto peor para la realidad. Ahora bien, para lograr dicho cambio todos los medios son lícitos: lo que importa son los resultados. Primero es la lucha de clases; luego viene la dictadura del proletariado que en realidad es la dictadura del Partido Comunista". (7)

La otra escuela, formada ya no tanto por marxistas como por "marxólogos", ha prostituido radicalmente los pensamientos originales de la doctrina marxista, a tal grado

---

(7) PROTOSCHI, Ernesto. Tratado práctico de Derecho del Trabajo. Sexta edición, OMEBA, Argentina. 1979. p. 215

que el mismo Marx, poco antes de su muerte y al ver que le prestaban y atribuían ideas que no eran ni cercanamente las suyas, declaró que "no era marxista". Los marxólogos prefieren el método de la evolución hasta conseguir cierto control económico en manos del Estado.

El verdadero marxismo, a nuestro entender, tiene el mérito indiscutible de haber ayudado a demostrar la injusticia del liberalismo económico. Sin embargo, su falla reside en su "constante devenir" que convierte al capital en una tesis, al socialismo en su antítesis y al Estado Socialista en una síntesis, y en que extrema los males del liberalismo con la creación del Estado-Patrón.

Cabe advertir al respecto que el marxismo, al llegar a la síntesis Estado Socialista, se detiene bruscamente y como por encanto. Su constante devenir ya no sigue operando porque el Estado Socialista correría el mismo fin que el capital: se convertiría en una tesis que a su vez tendría otra antítesis que lo destruiría y surgiría una nueva síntesis que, llámese como se quiera, volvería a transformarse en otra tesis que a su vez también estaría destinada a desaparecer.

Al no explicar el siguiente estado evolutivo, al permanecer estancado en donde le conviene, el marxismo ha

quedado marcado como una teoría que necesariamente lleva en sí el germen de su propia destrucción.

Paralela a esta doctrina de pugna cuya finalidad es la lucha de clases, aparece la doctrina social de la Iglesia, que podemos encontrar condensada en las Encíclicas.

En dichas misivas podemos apreciar que, a través de los tiempos, la Iglesia Católica nunca ha permanecido fría o inmovible ante los acontecimientos humanos, sino que, por el contrario, se ha preocupado siempre por todos los problemas que afectan al género humano, en cuanto caen bajo el dominio de la moral.

Siempre, ante el desconcierto de la humanidad, la Iglesia ha levantado su voz para orientar y conducir por el sendero de la cristiandad a todos los hombres y a todos los países, estableciendo principios y dictando normas de vida. Su postura ante las diversas clases de problemas la encontramos, clara y precisa, en las Encíclicas papales.

"De todas ellas, las principales en relación con el tema que nos ocupa son la *Rerum Novarum* de León XII, la *Quadragesimo Anno* de Pío XI y la *Mater et Magistra* de Juan XXIII.

La Rerum Novarum, de 1891, tuvo por objeto refutar la extendida solución liberal de dejar al libre juego de la voluntad la fijación de las condiciones de trabajo, afirmando, con toda razón, que entre el débil y el fuerte la libertad oprime y la ley liberta. No es posible dejar a la autonomía de la voluntad la fijación de las condiciones del servicio, pues el obrero, por su natural debilidad, se vería obligado a aceptar por necesidad cualquier condición que se le ofreciese, aunque fuese inhumana, para evitar morir de hambre". (8)

Proclama el respeto a la propiedad privada pues afirma: "Poseer algo como propio y con exclusión de los demás es un derecho que la naturaleza dio a todo hombre; los animales no pueden tener derecho de propiedad sobre las cosas porque carecen de razón y son incapaces de todo derecho. Tampoco les hace falta, porque les basta el uso de los bienes materiales y de los alimentos que espontáneamente les ofrece la naturaleza. El hombre, en cambio, por ser el único animal dotado de razón, debe tener necesariamente la facultad no sólo de usar, como los demás animales, sino de poseer con derecho estable y perpetuo las cosas que con el uso consume y las que, aunque haga uso de ellas, no se consumen en ese uso". (9)

---

(8) Ibidem. p. 216

(9) Ibidem. p. 218

Lo anterior debe interpretarse en el sentido de que si bien es cierto que la Iglesia estima que el derecho de propiedad es algo inherente a la persona humana, también lo es que dicho derecho deberá disfrutarse siempre en provecho propio pero con todas las limitaciones para que actúe siempre como función social. La concepción romana de la propiedad del ius fruendi, utendi y abutendi, se ve superada por el nuevo concepto de función social en beneficio de la colectividad.

La *Quadragesimo Anno*, que conmemora el aniversario de la *Rerum Novarum*, ratifica los conceptos contenidos en esta Encíclica, combate el manchesterismo -que condenaba a los obreros a la pobreza perpetua y sin esperanza- y establece como principio ineludible para que puedan prosperar las economías de las naciones, la necesaria colaboración del capital y el trabajo.

En la tercera parte de esta Encíclica se estudia y comenta la transformación del socialismo en comunismo y se distinguen sus caracteres: el comunismo pretende la lucha de clases y la abolición absoluta de la propiedad privada; su bandera es el odio, el recelo y la destrucción de la sociedad cristiana. El socialismo es más moderado; suprime la violencia que proclama el comunismo y trata de suavizar, aunque la admite, la lucha de clases y la abolición de la

propiedad privada. Ambas doctrinas, así concebidas, son enemigas irreconciliables del cristianismo. La primera porque sustenta precisamente ideas contrarias a las de Cristo, y la segunda porque, al igual que el comunismo, niega el fin sobrenatural del hombre y de la sociedad.

"En *Mater et Magistra* Juan XXIII trata de renovar las enseñanzas de las Encíclicas que le precedieron e insiste en preceptos básicos como el de la subsidiaridad, que regula las relaciones entre la iniciativa personal y la intervención del Estado; de la remuneración del trabajo, de las exigencias de la justicia ante las estructuras productoras y de la propiedad privada. Con este documento se conmemora el septuagésimo aniversario del *Rerum Novarum*". (10)

En un comentario anónimo a esta Encíclica se dice que si bien es cierto que las enseñanzas de León XIII y de Pío XI reflexionan sobre situaciones históricas concretas, hay en todas ellas un hilo conductor que permite, con toda claridad, descubrir los puntos fundamentales e invariables del magisterio social de la Iglesia, que a su vez son recopilados por Juan XXIII para exponer el pensamiento moderno de la doctrina católica frente a los graves problemas

---

(10) CALDERA RODRIGUEZ, Rafael. Derecho del Trabajo. Segunda edición. El Ateneo. Venezuela. 1991. p. 22

que nacen de la relación económico-social que se da entre los hombres.

En cuanto al principio de subsidiaridad, cuyo fundamento es la defensa de la libertad de la persona humana, se afirma que tiene una doble proposición: negativamente, en tanto que se sostenga que lo que puede hacer una sociedad menor no debe hacerlo la mayor, o positivamente si se piensa que toda acción de la sociedad es por su misma naturaleza subsidiaria. Es decir, que lo que los particulares pueden hacer por sí mismos y con sus propias fuerzas, no se les debe quitar para encargarlo a la comunidad. Por tanto, es conveniente que la suprema autoridad de la cosa pública deje en manos de los grupos más pequeños, para su realización, las cosas y preocupaciones de menor importancia, las cuales, por demás, la absorberían en demasía. En una palabra, el Estado y la iniciativa privada deben actuar en sus propios campos colaborando estrechamente. El primero debe intervenir para favorecer, estimular, coordinar y completar la acción individual; la segunda debe tener libertad para actuar en la prosecución de sus intereses comunes. Con esas ideas, se combate al Estado totalitario y despótico que, como se ha dicho, quiere y desea que la iniciativa privada quede privada de iniciativa. La crítica fundamental que se hace a la doctrina social cristiana es que carece de novedad y que a menudo se inspira en leyes obsoletas.

Finalmente, también el intervencionismo de Estado influyó en la formación del contenido del Derecho laboral, ya que, evidentemente, es indispensable la intervención del Estado en la producción o la distribución de las riquezas. De la Cueva nos dice al respecto que "no debe haber liberalismo ni colectivimos; que debe el Estado intervenir para mantener la iniciativa individual en un límite justo y razonable y, para ello, limitará la propiedad privada y las utilidades de los particulares". (11)

Alimentado por todas las doctrinas sociales mencionadas, el Derecho del Trabajo adquirió una fisonomía propia y distinta de todas las demás ramas del Derecho, que lo caracteriza como una disciplina jurídica autónoma, tutelar de los intereses obreros y de la comunidad entera, de contenido esencialmente humano y de naturaleza profundamente dinámica.

El Derecho del Trabajo nació ante el requerimiento implazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Así, su finalidad prioritaria será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas, descansos y vacaciones que

---

(11) DE LA CUEVA, Mario. op.cit. p. 45



permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo.

En un comienzo, cuando el Derecho Civil se regía por el principio de la autonomía de la voluntad, en las relaciones de trabajo imperaba la ley de la selva: el económicamente poderoso obtenía, en todos los casos, ventajas indebidas, pues el débil aceptaba las condiciones que se le imponía o se quedaba sin trabajo.

El Derecho del Trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos inherentes a la persona humana.

El derecho al trabajo es una garantía individual de la persona humana que el Estado debe tutelar. Sin embargo, dicha garantía no basta; el hombre, como tal, la necesita para cumplir su cometido, pero requiere también una serie de seguridades en torno a su trabajo. El Derecho del Trabajo es el encargado de dar esa serie de seguridades.

Ahora bien, en cuanto a los fines perseguidos por el Derecho del Trabajo, nos dice Cabanellas que "considerando el derecho laboral como fruto de causas bien diversas, de una parte con carácter puramente materialista y de otra

económico y jurídico, y que en él influyen los principios políticos, ideológicos, sociales y éticos desarrollados en las distintas maneras de sentir y pensar, las divergencias en las opiniones sobre el fin del Derecho Laboral crean antagonismos, aparentemente imposibles de salvar. La mayoría de los autores se divide, en dos tendencias: una sostiene que el fin esencial es el normativo; otra afirma que se propone proteger el trabajo y a los trabajadores". (12)

Por nuestra parte, estimamos que los fines del Derecho del Trabajo son múltiples y variados, pues van desde la necesaria tutela del trabajador, considerado como la parte débil en la relación del trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas, consideradas como unidades económico-sociales.

Arbitrariamente podríamos proponer la siguiente clasificación: fin sustancial y primario: la protección del hombre que trabaja; fin sustancial de carácter individual: la regulación de las condiciones de trabajo de acuerdo con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; fin sustancial de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

---

(12) CABANELLAS, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México. 1990. p.76

En efecto, el fin sustancial y primario del Derecho Laboral, ya sea contemplado desde el punto de vista individual o del colectivo, es siempre, ante todo, la protección del hombre que trabaja. Sin embargo, dicha protección así considerada es sumamente general y abstracta; por ello, se hace necesario profundizar en el campo teleológico del Derecho Laboral para llegar a conocer sus finalidades inmediatas. Así, encontramos dos fines sustanciales que complementan el primario: el analizado desde el punto de vista individual y el apreciado desde el punto de vista colectivo.

El fin sustancial individual tiene por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada a otra en virtud de una relación laboral. El fin sustancial de carácter colectivo va más allá, pues ya no se conforma con proteger unilateralmente a ninguna de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, sino que debe buscar el justo equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y el trabajo.

En toda empresa considerada como reunión de factores de la producción para un fin socialmente útil, convergen intereses no solamente opuestos sino totalmente contradictorios: el interés del trabajador que normalmente quiere ganar más y trabajar menos, el interés del patrón en

obtener cada día mayores utilidades por el riesgo de su capital invertido y el interés del público consumidor que siempre exige una producción más abundante, más variada y de mejor calidad.

Sin regulación, estos intereses, justos y profundamente humanos, conducirían a la empresa en la que actúan a un desastre total y a su propia destrucción. Por ello el Derecho del Trabajo interviene para armonizarlos, regulando las condiciones de trabajo a través de los contratos colectivos. Su finalidad es en este caso, hacer del caos un cosmos, de la desorganización una empresa organizada, del descontento de las partes un programa coordinado.

De acuerdo con lo anterior y según tratemos de justificarlo más adelante al referirnos a los caracteres del derecho laboral pensamos, con Cabanellas, que "crear que los fines del Derecho Laboral consisten exclusivamente en proteger a los trabajadores que prestan sus servicios bajo dependencia ajena, equivale a reducir el horizonte, la visión total de la nueva disciplina jurídica, para darle una vida bien precaria y bien injusta". (13)

---

(13) CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo Cuarta edición. Omeba. Argentina. 1975. p. 71

Por el contrario, pensamos que la finalidad sustancial individual debe subordinarse, en última instancia, a la finalidad sustancial colectiva, para así conseguir la paz social a través del entendimiento armónico de los factores de la producción, siempre y cuando no se violen las garantías inherentes a la persona humana.

Lo anterior no quiere decir, entiéndase bien, que el derecho laboral no deba proteger a la clase trabajadora, pero debe hacerlo en tanto que esa protección no llegue a convertirse en una condescendencia, en una tutela que acepte todas las relajaciones.

En síntesis estimamos que, todo derecho tiene, sin ser su fin específico, que proteger a los débiles, por cuanto tiende a mantener el equilibrio necesario que es consecuencia de la justicia que lo inspira, pero esa no es una particularidad de ningún derecho y ni siquiera cabe referirla como de la legislación del trabajo, por cuanto ninguna legislación se dicta para afianzar privilegios o tutelar predomios.

## I. 2.- Antecedentes Nacionales

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, porque explica el malestar y la inquietud sociales y las causas que llevaron a la revolución y

transformación política, social y económica que se inició en 1910 para virar treinta años más tarde al neo-porfirismo cuasi-totalitario que vivimos; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrinas y aun ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el derecho del trabajo para poder nacer.

El Derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: *mis derechos como ser humano*. Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: *el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre*.

En la exposición que a continuación detallo, señalaré en primer término los antecedentes nacionales hasta antes de la Constitución de 1917 de la siguiente manera:

En las *Leyes de Indias* España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas *Leyes*, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las *Leyes de Indias* son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las *Leyes de Indias* llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de fray Bartolomé de las Casas, "se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran *los iguales* de los vencedores. No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una

raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada". (14)

El sistema de los gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo: en el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. "En la Nueva España, por lo contrario, las actividades estuvieron regidas por *las Ordenanzas de Gremios*. Allí, las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América, la Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, en Francia o en Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres, según el juicio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados. En la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península; y por otra parte, las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de una

---

(14) GUERRERO, Euquerio. Derecho del Trabajo. Novena edición. Porrúa. México, 1992. p. 72



cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias". (15)

"Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte. La ley de 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio. El Decreto constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, generalísimo don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido liberal y humano, declaró en su art. 38 que ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública". (16)

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo

- 
- (15) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho mexicano del Trabajo. Décima edición. Porrúa. México. 1992. p.139
- (16) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del trabajo. Vol.I. Tercera edición, Pac. México.1979 p. 182

derecho español, las *Leyes de Indias*, las *Siete Partidas*, la *Novísima Recopilación* y sus normas complementarias.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar. Convencido el príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el *Estatuto provisional del Imperio* en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de "Las garantías individuales, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado *Ley de trabajo del Imperio*: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestara sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo,

sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias". (17)

La vigencia de la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete confirmó entre nosotros la era de la tolerancia. Y nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de mil ochocientos setenta, procuraron dignificar el trabajo declarando que las prestaciones de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

En la década última del régimen del general Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos del trabajo: el 30 de abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la Legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.

---

(17) Ibidem. p. 183

El día primero de julio del año trágico de 1906, el *Partido Liberal*, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra *Declaración de derechos sociales*. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesinas y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo.

El gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo: inspirada en la Ley francesa de 1898, la de 9 de noviembre de 1906 definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerad, como aquel que "ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él" (18); y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

A manera de resumen podemos decir que con el descontento del movimiento armado de 1910, no fue sino hasta

---

(18) *Ibidem*. p. 79

el 19 de febrero de 1913, la Legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos. El *Plan de Guadalupe* condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; en él, el ejército del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron: la nueva Constitución de mil novecientos diecisiete, la primera *Declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo*.

A continuación señalaremos la regulación que la Constitución de 1917 hizo respecto al derecho del trabajo.

### I. 3.- Constitución de 1917

Nació nuestra *Declaración de derechos sociales de 1917*, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.

El artículo 123 constitucional, que bajo el Título Sexto llamado "Del Trabajo y la Previsión Social", forma parte de nuestra Constitución Federal en vigor, es el que, para nuestro modo de ver, junto con el artículo 27 de la misma, dan la verdadera fisonomía a nuestra organización jurídica y política actual.

En efecto, no es la forma de gobierno, ni la declaración liberalista de principios adoptada por el Estado Mexicano, lo que define nuestro régimen: es, por el contrario, su contenido económico la finalidad perseguida por el propio Estado, como justificación de su existencia o como realización de los fines que se ha impuesto, lo que le da su verdadera fisonomía a nuestra organización actual, como estado de tipo socialista. Esta es y no otra la verdadera constitución del Estado Mexicano.

Lo confirman así la constante intervención del Estado en la vida económica, el control cada vez más estrecho a que el mismo sujeta la actividad de los particulares y la definida tendencia a tutelar y proteger el interés de los trabajadores, como interés del Estado mismo, pues este es el íntimo sentido de nuestro derecho del trabajo.

Todo ello como manifestación auténtica de la facultad que el Estado tiene para imponer a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés público, por cuanto se

afirman como fines propios del Estado Mexicano, los de regular el aprovechamiento de los elementos naturales, para lograr "una distribución equitativa de la riqueza pública".

A ello sin duda responde la existencia de preceptos fundamentales sobre el salario mínimo, su inembargabilidad, la participación del trabajador en los beneficios y utilidades del patrón, el seguro social, doble pago del trabajo en horas extraordinarias y aun la creación misma de tribunales especiales, dotados de medios y procedimientos adecuados, diversos a los de la jurisdicción común, pues la justicia en este caso ha de ser expedita y oportuna por excelencia. Así lo exige el bien social y el interés del Estado. Más tarde, al volver sobre este punto, desarrollaremos las ideas que sobre este particular informaron nuestra tesis.

"Poco después de promulgada la Constitución de 1917, el Congreso de la Unión, legislando para el Distrito y Territorios Federales, expidió la Ley de 27 de noviembre de 1917, a fin de cumplimentar lo preceptuado en el artículo 11 transitorio de la propia Constitución, estatuyendo a tal efecto las bases de organización y funcionamiento de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, así como la

competencia y régimen procesal que debía observarse ante las mismas". (19)

Dos son a nuestro juicio, las novedades que introdujo dicha Ley; es la primera, el régimen arbitral obligatorio a virtud del cual las decisiones de las juntas no admitían más recursos que el de responsabilidad; y es la segunda, la facultad que se reservó al Ejecutivo, en caso de paros, para incautarse de las empresas industriales cuando aquéllos afectaran la prestación de un servicio público o cuando declarado ilícito el paro, los empresarios persistieran en sus propósitos y por todo el tiempo que mantuvieran dicha actitud.

Asimismo el propio Ejecutivo estaba facultado para imponer las medidas que el interés público dictara, en los casos de paros que afectaran el funcionamiento de los ferrocarriles y tranvías urbanos, algunos servicios de beneficencia, o el suministro de artículos de consumo general y necesario.

Donde nos parecen más acertadas las disposiciones de la ley que comentamos, es en materia de procedimiento: inspiradas en la necesidad de dar a los conflictos de trabajo una solución rápida y oportuna, los trámites se

---

(19) TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. p. 141



simplificaron de manera que a lo sumo el arbitraje pudiera dictarse en un lapso no mayor de una semana.

En efecto, una vez que el representante del gobierno tuviera conocimiento de la existencia de un conflicto, debía convocar a los miembros de la junta respectiva y emplazar a los interesados para que en el término de tres días procedieran a formular su demanda y excepciones, presentando las pruebas y alegatos pertinentes. Transcurrido dicho término, se declaraba cerrado el debate, y la junta a su vez procedía al arbitraje, dando a conocer su resolución dentro de las veinticuatro horas siguientes. De sus resoluciones según se dijo antes, no cabía recurso alguno, fuera del de responsabilidad.

Las juntas de los Estados, por su parte, siguieron el mismo sistema en cuanto al arbitraje obligatorio. Sin embargo, estos tribunales y sus resoluciones no adquirieron importancia sino hasta el año de 1924 en que, por virtud de la jurisprudencia de la Corte, al definir la naturaleza jurídica de estos organismos, equiparándolos a tribunales verdaderos y reconociendo a sus fallos la eficacia ejecutiva indispensable, se elevó la justicia del trabajo a la importancia y rango que ahora tiene.

Al formular el constituyente las normas que integran el contenido del Título Sexto de nuestro Código Político, sobre

Trabajo y Previsión Social, y confiar su reglamentación posterior a las legislaturas locales, su intención fue, como claramente se expuso, la de que se tomaran en cuenta las necesidades de cada región, pues se quería que las leyes del trabajo, elaboradas con una amplia visión del problema a resolver, tuvieran en cuenta la idiosincracia y necesidades reales del trabajador, fincando en ellas sus postulados.

Desgraciadamente tan laudatorio propósito jamás iba a ser de posible realización. A virtud de un lamentable error de técnica jurídica, el constituyente abandonó en manos de los Estados la solución de un problema que, como el del trabajo, de innegable interés nacional, era, o debía ser, de exclusiva competencia federal. La realidad se encargó de demostrarlo.

Los intereses locales, enfrentados al interés nacional, convirtieron la legislación del trabajo en un arma política para acrecentar su importancia industrial, haciéndose mutua competencia en perjuicio del trabajador.

Por otra parte, pronto se dejó sentir el inconveniente de las soluciones e interpretaciones múltiples acerca de una cuestión que justamente demandaba uniformidad en todos sus aspectos. El constituyente no había tenido en cuenta que al no coincidir, frecuentemente, las jurisdicciones políticas con que las regiones económicas a que había querido aludir

seguramente, se iban a plantear gravísimos problemas sobre jurisdicción y competencia y que, probablemente, situaciones análogas, al ser regidas por disposiciones diversas, iban a presentar el caso de soluciones no sólo diferentes, sino quizás hasta contradictorias.

Además, todas aquellas industrias que por su importancia o naturaleza se extienden a varios Estados de la República (agrícolas, extractivas, de transportes, etc.), quedaban al margen de toda posible reglamentación, con consecuencias tanto o más graves que las anteriormente expuestas, si se toma en cuenta el interés que representaban para la colectividad.

"Fuera de lo anterior, las entidades políticas no estaban preparadas, ni capacitadas, para afrontar la solución de cuestiones semejantes. El artículo 123 constitucional, obra de una reforma radical, sin precedentes doctrinarios ni legislativos en nuestro medio, tenía que provocar muy graves dificultades a los legisladores locales para desarrollar sus principios. En consecuencia se vieron obligados a recurrir al único auxilio posible de los textos y autores extranjeros, con la consiguiente desventaja de la inadaptación a nuestro medio. De esta suerte, no era extraño que con frecuencia las leyes de los Estados fueran

contra los principios y el texto mismo de la norma fundamental".(20)

En suma, las leyes locales del trabajo debieron su fracaso a lo incompleto de su reglamentación; a la inaplicabilidad de muchas de sus disposiciones en pugna con nuestras realidades, a la diversidad de puntos que trataron y, en una palabra, porque al no tratar esta materia con la amplitud que demandaban las bases constitucionales, desvirtuaron su finalidad y justamente se alejaron de aquella realidad que tanto se abogó por que se tomaran en cuenta.

Como consecuencia de todo lo anterior, se había venido planteando como necesidad inaplazable la de reformar los artículos 73 fracción X y 123, párrafo primero, de la Constitución, a fin de establecer la competencia federal para legislar en materia de trabajo.

Así fue como, desde el año de 1921, el Ejecutivo de la Unión había venido insistiendo en iniciar las aludidas reformas, para hacer de nuestro derecho del trabajo algo uniforme, definido y aplicable.

---

(20) De Buen Lozano, Néstor. Op. cit. p. 123

## **CAPITULO II**

### **LA RELACION JURIDICA ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES**

**II.1.- Teorías Contractualistas**

**II.2.- Teorías Relacionistas**

**II.3.- Disposiciones legales**

**a) Ley Federal del Trabajo 1931**

**b) Ley Federal del Trabajo 1970**

## CAPITULO II

### LA RELACION JURIDICA ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES

Uno de los temas más bellos del derecho del trabajo lo constituye el de la relación laboral. De una parte se asocia a la problemática de la técnica jurídica, cuando se intenta encuadrar los orígenes y las características de la relación de trabajo, en el lugar que pueda corresponderle en la clasificación de las diferentes categorías jurídicas. De la otra se vincula a problemas sociales y especialmente a nuestra experiencia constitucional, cuando se advierte que la relación de trabajo nace sin estar vinculada a otras figuras análogas, particularmente del campo del derecho civil, con una virtualidad propia, desde el momento en que el constituyente de 1916-1917 otorga a los derechos de los trabajadores el rango de norma suprema.

El problema de determinar cómo nace, se integra y se desarrolla la relación laboral, es un tema apasionante. Su estudio nos obligará a examinar, previamente, el concepto mismo de relación jurídica, ya que toda relación laboral es, por fuerza, una relación jurídica. Después analizaremos la tesis contractual, de limitada vigencia en la etapa actual

de desarrollo, asociándola a las explicaciones privatísticas que se han dado del contrato de trabajo. Enseguida habremos de tocar el punto central: la teoría de la relación laboral que en Mario de la Cueva encuentra su principal defensor y la que vincularemos a nuestras consideraciones anteriores a propósito de la clasificación de los actos jurídicos en el derecho del trabajo.

En una segunda parte de este desarrollo que habrá de ser, por fuerza, esquemático, intentaremos descubrir los elementos estructurales de la relación laboral, para a lo último, y desde el punto de vista de una teoría general, exponer sus vicisitudes: suspensión, modificación, terminación y rescisión.

## II.1 Teorías Contractualistas

En torno a la relación entre trabajador y patrón se han suscitado controversias, a fin de determinar su naturaleza jurídica; unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado. No se cambió el

nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad.

La relevancia social que alcanzó la relación de trabajo como consecuencia del desarrollo industrial y de la toma de conciencia del proletariado, que pusimos de relieve en nuestra síntesis histórica, llevaron a los juristas a contemplar con inquietud esa relación que, desde el punto de vista de las escasas normas que lo regulaban, incluidas en los códigos civiles, eran consideradas como formas especiales de arrendamiento de servicios. En realidad detrás de esa preocupación sistemática, se escondía la tesis de que la relación de trabajo no tenía valor por sí misma y que era necesario caracterizarla bajo cualquiera de las formas clásicas, nominadas, de los contratos civiles. Se trataba, pues, de precisar su naturaleza jurídica, pero al hacerlo no se advertía que se estaba en presencia de un fenómeno que requería de formas propias y no prestadas.

Correspondió a Mario de la Cueva el honor de haber sido quien, en 1938, puso de relieve la necesidad de considerar a la relación laboral en sí misma, olvidándose de compararla con otras relaciones. Como el propio De la Cueva



señala, "su tesis tenía precedentes en el pensamiento de Georges Scelle y de Erich Molitor, si bien la exposición sistemática de la tesis, habrá de ser atribuida al maestro mexicano".(21)

Pese a haber sido ya superadas las tesis que equiparaban el contrato de trabajo a un contrato civil, su estudio resulta necesario para poder entender mejor la tesis de la relación de trabajo. Se trata de cuatro teorías que intentan equiparar al contrato laboral con el arrendamiento, la compra-venta, la sociedad y el mandato.

Teoría del arrendamiento.- Tiene su origen en el derecho romano. Fue recogida en el Código Napoleón (artículos 1780 y 1781 relativos al arrendamiento de domésticos y obreros) y expuesta doctrinalmente por Planiol. Después de definir al "arrendamiento de trabajo como un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar durante un tiempo para otra, mediando un precio proporcional al tiempo, denominado salario", (22) Planiol afirma: "Es frecuente perderse a propósito del nombre que debe aplicarse a este contrato. Los economistas se conforman, casi todos, con denominaciones inútiles o falsas, desde el punto de vista jurídico. Es así que están

---

(21) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 181

(22) PLANIOL, Marcel. Tratado Elemental de Derecho Civil. T. II. Cuarta edición. De Palma. Argentina. 1980. p. 630

acostumbrados a denominar el arrendamiento de trabajo como contrato de trabajo. Esta expresión tiene, sin duda, una virtud escondida, ya que es de la que se sirven con mayor agrado en el mundo parlamentario. En derecho, no tiene mayor razón de ser que la expresión simétrica contrato de cosa, si se refiere al arrendamiento de cosas. Pudiendo el trabajo ser objeto de varios contratos (arrendamiento, empresa, sociedad, prestación gratuita), el mínimo sentido común exigiría que se tomara la molestia de decir de cuál se habla. Sólo hay una expresión que tenga valor científico: es la de arrendamiento de trabajo".(23)

Más adelante el propio Planiol precisa la razón de su punto de vista. Al referirse al problema de la naturaleza jurídica argumenta que "Este contrato es positivamente de arrendamiento, como lo demuestra un análisis rápido. La cosa alquilada es la fuerza de trabajo, que se encuentra en cada persona, y que puede ser utilizada por otro, como la de una máquina o de un caballo. Esta fuerza puede ser alquilada, que es precisamente lo que ocurre en este contrato en el cual la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, como en el arrendamiento de cosas; la suma debida se obtiene multiplicando la unidad de precio convenida por el número de días u horas que ha durado el trabajo".(24)

---

(23) Ibidem. p. 631

(24) Ibidem. p. 633

La crítica fundamental a esta tesis, la hizo Lotmar, aún cuando sólo desde el punto de vista del contrato de arrendamiento, al sostener que "el trabajo no puede separarse de quien lo presta, mientras que en el arrendamiento, la cosa arrendada pasa a poder del arrendatario y, además la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto en el contrato de trabajo no se promete sino fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio".(25)

A su vez De la Cueva agrega "que la energía del trabajo no está en el patrimonio de las personas y, por lo tanto, no puede ser objeto del contrato. Por otra parte, es la esencia del contrato la obligación de devolver la cosa arrendada, y esto es imposible en el contrato de trabajo ya que la energía se consume".(26)

Teoría de la compra-venta.- Se debe a Francesco Carnelutti, quien para establecerla comparó el contrato de trabajo con el de ministración de energía eléctrica.

Para Carnelutti debe distinguirse la energía de su fuente. "El objeto del contrato no es la fuente de energía, sino la energía misma, y ésta no puede ser objeto de arrendamiento, pues en el contrato de arrendamiento debe

---

(25) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 417

(26) Ibídem. p. 448

devolverse la cosa recibida, lo que no puede ocurrir con la energía eléctrica recibida. La energía eléctrica, en consecuencia, solamente puede ser objeto de un contrato de compra-venta".(27) Al resumir las ideas de Carnelutti podemos decir que para Carnelutti la analogía del contrato de ministración de energía con el de trabajo, es evidente. Sin embargo, admite que hay, entre ellas, algunas diferencias:

La diversidad de campos, la antítesis entre las dos fuentes de energía, el hombre y las cosas, ameritará, sin duda, una diferente disciplina, pero la diferencia entre las dos especies no puede impedir, lógicamente, la comprobación de la unidad del género. Este será, pues, el punto de llegada, solamente que la aproximación entre ellos invita a una conclusión audaz, a saber, que también la energía humana, en cuanto es objeto de contrato, es una cosa. Para aceptar esta consecuencia, no debe perderse de vista que la energía humana sólo puede ser objeto de contrato en cuanto se objetiviza exteriorizándose al salir del cuerpo humano. Y no se diga que, por su origen humano, no puede ser vista como una cosa, porque cosa son los cabellos que se venden a un peluquero o los esqueletos que se colocan en un museo.

"Para De la Cueva, la tesis de Carnelutti es el esfuerzo máximo y el mejor realizado por los civilistas para

(27) *Ibidem.* p. 449

reducir la relación de trabajo a una de las figuras tradicionales del derecho civil. Tiene, en cambio, el grave defecto de descansar en una concepción audaz; que la energía humana es una cosa, susceptible de convertirse con el objeto de un contrato".(28) Para De la Cueva, y nosotros compartimos su preocupación, ello significa la degradación del trabajo. Detrás de esta crítica de De la Cueva está, sin duda, la razón de ser del vigente artículo 32.

La teoría del contrato de sociedad parte de la tesis de que el contrato de trabajo existe, fundamentalmente, en la gran industria y se refiere, por lo tanto, al trabajo en la empresa. En él se produce la aportación común: por parte del patrón, consiste en el espíritu de iniciativa, el conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual y su capital; por parte del trabajador, su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo y su industria. Además ambos participan en los resultados y éstos pueden quedar condicionados a las contingencias de la empresa. Así el salario del trabajador sufrirá los impactos de una etapa de crisis o podrá, eventualmente, recibir beneficios además de su salario.

Mario de la Cueva apunta, a propósito de esta tesis, las siguientes críticas:

---

(28) Cit. por DE BUEN, Néstor. Op. Cit. p. 129

"a) Constituye, solamente, una explicación económica del fenómeno de la producción.

b) Entre el contrato de trabajo y el de sociedad, existen importantes diferencias: en el primero hay un cambio de prestaciones y un trabajo subordinado, en tanto en el segundo hay un trabajo en común.

c) El contrato de trabajo supone una relación de acreedor a deudor entre el patrono y los trabajadores, mientras que en el contrato de sociedad, las relaciones existen entre la sociedad y cada uno de sus socios".(29)

A la tesis de Chatelain y Valverde son, además, aplicables las observaciones hechas a las otras tesis.

Nosotros podríamos agregar una consideración complementaria: el acto constitutivo de la sociedad tampoco es un contrato. Se trata, simplemente, de un acto colectivo.

Teoría del mandato.- De la Cueva no precisa quienes la exponen. Simplemente refiere que se encuentra hoy definitivamente descartada toda vez que, a diferencia de lo que ocurría en Roma, el mandato, dada la definición que del mismo proporciona el artículo 2546 del Código Civil,

(29) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 451

solamente existe para la ejecución de actos jurídicos. Participamos, desde luego, de ese punto de vista.

A manera de resumen, podemos decir que es por ello que sostenemos que el contrato de trabajo es un *genus novum* regido por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil. La teoría relacionista fue expuesta por Wolfgang Siebert allí por el año 1935, en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania. Para diferenciarla del contrato se estimó que la relación es acontractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario. Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, porque si la relación de trabajo es acontractual, tan sólo podrá aplicarse el derecho objetivo en favor del trabajador.

"Entre la relación y el contrato, como dice Cabanellas, vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello del derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo

que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas, que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo".(30)

Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

El anterior precepto revela claramente cuanto hemos expuesto, pues en el mismo se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, independientemente de los actos que lo originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da

---

(30) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Segunda edición. Haro. Buenos Aires, Argentina. 1959. p. 139



vida al contrato de trabajo, y en uno y otro casos siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores.

## II. 2 Teorías Relacionistas

"El elemento básico de todos los contenidos jurídicos no es el Derecho subjetivo, sino la relación jurídica", (31) ha dicho Demófilo de Buen (La teoría de la relación jurídica en el Derecho Civil, en el Libro-Homenaje al profesor don Felipe Clemente de Diego, Madrid).

Compartimos su opinión porque es en la relación jurídica donde se advierte lo dinámico del derecho. El mundo de las normas es el mundo de lo abstracto. El mundo de las relaciones representa lo concreto. Y si el derecho existe en la medida en que debe hacer posible la vida social: dinamismo puro, la mayor importancia de la relación sobre la norma, y aún más allá de la norma, si ésta es injusta, será evidente.

A pesar de ello, el estudio de la relación jurídica no ha despertado demasiadas inquietudes salvo en el terreno de la filosofía jurídica y suele ser dejado de lado cuando se trata de analizar las disciplinas no especulativas.

---

(31) DE BUEN, Demófilo. La teoría de la Relación Jurídica en el Derecho Civil. Sexta edición. Tecnos. Madrid. 1989. p. 185

Los antecedentes de la preocupación acerca de la relación jurídica cabría localizarlos en el pensamiento de Aristóteles, según pone de relieve Juan Carlos Smith a quien seguimos.

Cuando Aristóteles sentó la premisa especulativa de que el hombre es un ser sociable por naturaleza, introdujo ya en el ámbito de las ciencias humanas, la idea de relación, nos dice Smith. "En Ulpiano se pone de manifiesto la misma preocupación en su definición de la justicia como constante y perpetua voluntad de dar a cada uno su derecho, destacando con ello la función relacional de la justicia que llevaba implícito el reconocimiento del poder que tenía un individuo facultado para exigir al sujeto obligado el cumplimiento de su obligación. Estas ideas se repiten en el concepto romano de obligación entendida como vínculo jurídico que nos impone la necesidad de pagar algo a otro, según el Derecho de nuestra ciudad, definición a la que ha quedado acoplado el concepto de relación jurídica por mucho tiempo".(32)

"La Escolástica consideró también a la relación jurídica como un medio de promoción de la igualdad a través de la justicia, para lograr lo que es debido como propio, según Tomás de Aquino, concepción que los filósofos

---

(32) CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del trabajo Burocrático. Décima edición. Pac. México. 1993. p.271

cristianos actuales han querido vincular al concepto de derecho subjetivo".(33)

En realidad corresponde a Savigny, en el derecho moderno, exponer el concepto de relación jurídica que ha tenido mayor arraigo aún cuando, desde nuestro particular punto de vista, haya sido definitivamente superado. Para Savigny relación jurídica es "una vinculación entre dos o más personas determinada por una norma jurídica"(34) y al analizar sus elementos descubre en ella en primer lugar, una materia, es decir, aquella relación en sí misma; y en segundo lugar, la determinación jurídica de esta materia. El primer elemento puede ser designado como el elemento material de la relación jurídica; el segundo, como el elemento formal, es decir, aquéllo por lo que la relación jurídica de hecho toma el carácter de forma jurídica.

La concepción de Savigny, suscrita por sus seguidores, entre ellos Puchta, Punstchart y Plosz, ha sido recogida en el derecho moderno, y ha determinado el arraigo de la tesis personalista que ve en toda relación jurídica una relación entre personas que se desdobra en derechos y obligaciones. Las aportaciones de la Escuela de Marburgo, cuyos exponentes serían principalmente Cohen y Stamler; el pensamiento de Del Vecchio y la teoría pura del derecho de Kelsen, además de

---

(33) Cit. por SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Op. cit. p. 29

(34) Cit. por DE BUEN, Néstor. Op. Cit. p. 189

las importantes consideraciones sobre el mismo tema de Carlos Cossío y Eduardo García Maynes, no han alterado sustancialmente esas premisas, aún cuando, en otros aspectos, sus concepciones sean diferentes.

Sin embargo, corrientes modernas del pensamiento jurídico a las que adherimos, han modificado sustancialmente estas concepciones personalistas y por ende voluntaristas, salvo en Kelsen, donde tienen un acento normativo, advirtiendo la necesidad de contemplar la relación jurídica en forma separada del concepto de obligación.

"De acuerdo con estas nuevas ideas, expuestas por De Buen en la obra citada, ni toda relación jurídica implica dos sujetos y, por ende, derechos y obligaciones: crítica al pensamiento de Savigny y de sus seguidores; ni toda norma jurídica es creadora de relaciones jurídicas: crítica al pensamiento de Kelsen".(35)

En realidad, "la relación jurídica se halla, pues, en forma hipotética en la norma... lo cual no quiere decir que, de modo forzoso, haya de estar antes en la norma que en la vida. Hay relaciones vitales que llevan dentro de sí mismas el germen de una norma todavía no declarada, dice De Buen, y que se extrae, en definitiva, de la realidad misma: *rebus et factis*. La propiedad, las relaciones familiares, el vínculo

(35) *Ibidem*. p. 195

obligatorio existieron antes de que ninguna norma las estableciera. Aún en nuestros días se han dado hechos sociales, por ejemplo, los derivados de las relaciones colectivas de trabajo, que han ejercido una eficacia normativa por razón de su propia virtualidad".(36)

A nuestro juicio, toda relación prevista en una norma tiene, en cuanto se le contempla desde ella, el carácter de una relación jurídica. Una relación no es jurídica por sí: lo es por su aptitud para ser apreciada jurídicamente, es decir, en vista de una razón o fundamento de Derecho; por ejemplo, de una norma. Basta, sin embargo, que la norma le de esa significación, aunque no una a ella deberes o derechos especiales. Cuando una norma dice que el comprador debe el precio al vendedor, establece una relación jurídica (relación entre personas con derechos y deberes); también al declarar que el propietario puede usar y disfrutar de las cosas de su pertenencia (relación entre una persona y una cosa); la instituye asimismo si ordena una conexión entre dos cosas o entre dos derechos (relación entre cosas).

### II.3 Disposiciones legales

Las disposiciones legales, que a nuestro juicio fundamentan la relación entre trabajador y patrón (relación

---

(36) *Ibidem.* p. 198

de trabajo), se encuentran reglamentadas básicamente en nuestra Ley Laboral, misma que a continuación citamos.

La Ley Federal del Trabajo en la actualidad señala en sus artículos 20 y 21 lo siguiente:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél 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".

Artículo 21. "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Este concepto beneficia a los trabajadores, ya que a pesar de que no exista contrato por escrito, en el que consten las condiciones de trabajo, los trabajadores se

encuentran protegidos por las disposiciones de esta Ley, ya que en los términos del artículo 26 es imputable al patrón la falta de formalidad del contrato por escrito.

a) Ley Federal del Trabajo de 1931

La Ley de 1931 no supo salvar el escollo del contractualismo, pero sus autores se dieron tal vez cuenta de lo escarpado del camino que tendría que recorrer el trabajo sometido al régimen de un contrato como base única de sus derechos, y quizá comprendieron que la prueba de la existencia del contrato y de las condiciones de trabajo, era otra de las invenciones satánicas del derecho civil. A fin de remediar el inconveniente, consignaron en el artículo 18 la presunción laboral, a la que nos referimos brevemente en el capítulo Los caracteres del derecho del trabajo:

Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta Ley y por las normas que le son supletorias.

El efecto de la presunción fue hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una presunción *juris tantum* en favor del trabajador, a quien

le bastaba la prueba de la existencia del servicio personal para arrojar sobre el empresario la carga de la prueba de la de la inexistencia del contrato de trabajo previo o de la existencia de un contrato distinto de prestación de servicios. Esta solución quedó reforzada en el artículo 31, según el cual "la falta del contrato escrito no privaría al trabajador de sus derechos, pues se imputaría al patrono la falta de la formalidad".

Lo trágico en la solución de 1931 aparece en el párrafo segundo del precepto transcrito, pues según él, probada la prestación del servicio personal y a falta de objeción acreditada del empresario, tenían que aplicarse las condiciones de trabajo consignadas en la Ley, las cuales, ya lo sabemos, constituyen un mínimo legal. Alguna vez escuchamos de labios de un litigante, que aquella norma era un castigo al trabajador por no haber tenido la precaución de exigir se redactara por escrito el contrato. Pero de esta cuestión nos ocuparemos al analizar el problema de la forma en la relación de trabajo.

A manera de resumen podemos decir que la concepción contractualista del derecho civil entregó a un supuesto acuerdo de voluntades libres del trabajador y del patrono la determinación del contenido de la relación de trabajo, pero ese mito fue una de las más grandes mentiras de la historia universal del derecho, pues si bien el principio poseía una



validez formal, la realidad era bien distinta, porque fue siempre el patrono quien impuso su voluntad. Aquella mentira está siendo superada cada vez más, a consecuencia del tránsito de la era de la relación individual de trabajo a la etapa de la negociación y contratación colectivas, en la cual, la determinación de las condiciones de trabajo para todos y cada uno de los trabajadores, es el resultado de la lucha de las dos fuerzas sociales que viven dentro de la empresa: el trabajo y el capital.

Nos encontramos aquí ante el mismo fenómeno que nos salió al paso en el problema de la formación de la relación: existen todavía algunas hipótesis de determinación individual de las condiciones de trabajo: los trabajadores de confianza, los domésticos y los de la pequeña industria. Pero ahí donde existen contratos colectivos, la discusión individual ha desaparecido, porque se ha vuelto un imposible y porque, si se realizara, se perdería la función de los contratos colectivos: no debe perderse de vista, por una parte, que nuestros contratos colectivos son de tal manera minuciosos en la determinación de las condiciones de trabajo, que su contenido hace imposible e inútil cualquier discusión individual, y por otra, que el pacto individual que abata las condiciones colectivas, carecerá de validez, y si las supera, se aplicará automáticamente a todos los demás trabajadores, en virtud del principio de la igualdad de salario.

**b) Ley Federal del Trabajo de 1970**

Sería una afirmación intolerable la que expresara que la doctrina de la relación de trabajo, fuente de los derechos del trabajador e independiente del acto o causa que le dio origen, carece de antecedentes en otras doctrina o en otros pensadores, o bien que la Ley de 1970 la inventó en todas sus partes. Por lo contrario, declaramos con alegría y con reconocimiento, que entre otras varias, fueron dos las ideas que nos sirvieron para forjar la estructura de la concepción de 1938, la que a su vez está en la base de la Ley de 1970: una es la de aquel maravilloso jurista que fue George Scelle, y otra la del insigne maestro Erich Molitor, uno de los representantes del derecho del trabajo socialdemócrata salido de la Constitución alemana de Weimar de 1919.

La Ley nueva recogió la idea de la presunción laboral en su artículo 21, en el que se lee que "se presume la existencia de la relación y del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Los autores de la Ley de 1970 se propusieron formular una ley nueva que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de 1931. Pero tuvieron conciencia de que las mutaciones de la realidad mexicana se precipitaban con una

velocidad que necesariamente provocaría las consecuentes reformas legales y aún constitucionales; esto es, la ley de trabajo tendría que adecuarse permanentemente a la vida, a fin de hacer honor a la idea, tantas veces repetida, de que el derecho del trabajo es un estatuto dinámico, en cambio permanente, y siempre inconcluso; o como diría un marxista: el derecho del trabajo, supraestructura de la economía, tendría que seguir las mutaciones de ésta, para no perecer.

"Dentro de este orden de ideas, en el año de 1973 se reformó la Ley, con el propósito de crear principios e instituciones defensores del poder adquisitivo del salario, lo que ha dado al derecho del trabajo su verdadera dimensión; ya no es solamente un estatuto regulador de las relaciones entre trabajadores y patronos, sino que penetra definitivamente en la economía nacional para facilitar a los obreros y a sus familias la adquisición de los artículos de consumo necesarios y convenientes a precios reducidos, mediante la creación de economatos y el otorgamiento de créditos a interés moderado".(37)

La influencia creciente de la mujer en la vida nacional y universal, determinó al poder ejecutivo en el año de 1953 a dirigirse al poder revisor de la constitución proponiendo la reforma del artículo 34 de la Carta Magna, a efecto de

(37) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La Huelga. Séptima edición. Fondo de Cultura Económica. México. 1993. p. 270

otorgar a las mujeres la categoría de ciudadano y el ejercicio de los derechos políticos. Esta primera reforma culminó con la de 1974, que consignó en el artículo cuarto de la Constitución la igualdad plena del hombre y de la mujer, y como consecuencia de ella las modificaciones necesarias en el Código Civil, en la Ley de población, en la de Nacionalidad y naturalización y en la Ley del Trabajo. Las únicas normas particulares para el trabajo de las mujeres que subsisten en la legislación laboral, se relacionan con la defensa de la maternidad.

A manera de resumen podemos decir que después de la promulgación de la Declaración de derechos sociales de 1917, nuestra legislación laboral ha seguido una marcha ascendente en beneficio de la clase trabajadora, consecuencia de su naturaleza dinámica; un estatuto cuya finalidad inmediata es un adecuarse permanentemente a las transformaciones sociales y económicas de cada pueblo y de la comunidad internacional para defender y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, en espera de la culminación de los ideales humanos supremos: supresión de la explotación del hombre por el hombre y por el Estado, una estructura política al servicio de la justicia social y la utilización de los recursos naturales de la tierra y del cosmos para la satisfacción de la necesidad de todos los hombres, un nuevo estilo de vida que asegure a cada persona y a todas, su ascenso a las cumbres más altas de la cultura, y les permita

emplear su potencias materiales y espirituales en beneficio de su familia, de la comunidad que lo vió nacer y de la humanidad.

La revolución de la igualdad como garantía de la libertad, de la dignidad, y del bienestar de todos los seres humanos, un sistema político y jurídico en el que se substituya la frase de la justicia aristotélica; dar a cada quien lo suyo, por la fórmula marxista; dar a cada quien lo que necesite.

La evolución de las leyes de trabajo de nuestro pueblo, cuya fuente común es el artículo 123, aparece en la historia como el esfuerzo continuado de superación de las condiciones de vida de los trabajadores: principió con la Ley benemérita de Veracruz de 14 de enero de 1918, la más completa y compacta en su tiempo de la América Latina, y con las restantes leyes de las entidades federativas, que delinearon las instituciones fundamentales del derecho del trabajo, auspicios magníficos del movimiento sindical y de la celebración de las convenciones colectivas.

La Ley de 1931, no obstante su orientación civilista, supo recoger las tendencias de la vida nacional y armonizarlas con la idea de la justicia de la Declaración de derechos sociales de 1917 y consignar las estructuras

básicas que yacen en el fondo del derecho laboral de nuestros días.

No podríamos presentar, ni siquiera en forma sintética, el conjunto de principios y normaciones de la Ley de 1970, pero sí creemos poder decir que fue y sigue siendo, especialmente en su parte sustantiva, el conjunto doctrinal y técnico que supo plasmar el esfuerzo y la concepción del pueblo en su gesta revolucionaria de principios del siglo, ciertamente limitada en sus beneficios, igual que las leyes anteriores, por el conservadurismo estatal y por la fuerza opositora del capitalismo y de la iniciativa privada.

## **CAPITULO III**

### **EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

- III.1.- Antecedentes**
- III.2.- Origen y Causas**
- III.3.- Su aplicación**
- III.4.- Cláusula 43 contenida en el Contrato Colectivo del IMSS**
- III.5.- Cláusulas 55 y 55 bis contenidas en el Contrato Colectivo del IMSS**

### C A P I T U L O   I I I

#### EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Para iniciar el estudio del contrato colectivo del trabajo de carácter obligatorio es necesario por razón lógica comprender lo que es un contrato y explicar qué se entiende por contrato individual y colectivo de trabajo; obteniendo así las bases para concretar la figura jurídica objeto de nuestro estudio.

Existen diversas definiciones sobre la palabra contrato pero todas tienen en realidad una afinidad entre sí, por lo cual he querido representarlas en la definición que del contrato nos aporta el derecho romano.

El derecho romano definió al contrato como: Una convención que estaba destinada a producir obligaciones y que fué sancionado y nombrado por el derecho civil.

Como un complemento a la definición anterior en el Código de Napoleón, el contrato estaba considerado como un "convenio", una obligación a hacer o no hacer alguna cosa.

Considerando los puntos de vista anteriores podemos concluir que el contrato es un generador de derechos y



obligaciones; un acuerdo de dos o más personas respecto de un objeto determinado a hacer o no hacer algo.

El Contrato individual de trabajo, es la figura jurídica que rigió históricamente las relaciones de trabajo; éste nace como un hecho por esencia social, desde el momento en que abolida la esclavitud, un hombre presta a otro, con carácter subordinado, un servicio a cambio de un salario.

Anteriormente los trabajadores prestaban un trabajo a otro, pero sin que esta relación estuviese regida por estatutos jurídicos, lo que algunos escritores alemanes llamaron relación jurídica. Ciertamente desaparece la ideal del contrato porque éste presupone la existencia de dos voluntades libres y porque la voluntad del trabajador además de no ser libre tampoco se le tomaba en consideración.

A diferencia de la corriente anterior, extranjera en su totalidad, el derecho mexicano de trabajo nació como una decisión política y jurídica, fundamentado que la formación de una relación de trabajo es un imposible sin la consecuencia de la voluntad del trabajador, puesto que en la Carta Magna se reconoce que a nadie se podrá obligar a presta trabajo sin su pleno conocimiento. Esta disposición tomas parte de los derechos del hombre pero el derecho del trabajo la hace suya y la respetan, porque su

desconocimiento equivaldría ha transformar al hombre en su esclavo.

La figura jurídica del contrato individual de trabajo, con el desarrollo de la industria dió origen a otra clasificación especial del derecho del trabajo, llamado contrato colectivo de trabajo, el cual, como hecho social aparece en la segunda mitad del siglo XIX pudiendo afirmarse que existió con anterioridad a sus reglamentación legal.

En resumen, queremos señalar, que las convenciones colectivas fueron una de las instituciones jurídicas más extraordinarias de la edad contemporánea por que representan el momento en el que por vez primera, una clase social impuso al capital y a su estado una forma de creación de derecho objetivo, cuya finalidad ya no era regular, relaciones entre personas supuestamente iguales, sino un derecho para una clase social frente a otra, cuyo propósito sería asegurar al trabajo una participación más justa en el proceso de la producción, es decir fueron la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia social.

### III.1.- Antecedentes

Comenzaremos señalando como punto de partida de estos breves antecedentes, el descubrimiento de América.

terminando los mismos, con el constituyente mexicano de 1917.

"España colonizadora, dotó a las Indias de un cuerpo legal, que es un monumento de humanidad, y son: las llamadas "Leyes de Indias", plasman el pensamiento de la época de: Gumplovias, Oppenheimer y las ideal cristianas de los misioneros y religiosos cercanos a la Reina Isabel la Católica". (38)

Las Leyes de Indias, tienden a proteger al indio de América e impedir la explotación de éste por los encomenderos. Cabe mencionar la gran labor de los misioneros de proteger al indio de América de la ambición del conquistador español, considerándolo siempre como ser humano, lo que trajo como consecuencia la vida social, económica y política de los nativos. Siempre sin descuidar el carácter proteccionista de la Ley de Indias.

El México Colonial, se organizó por gremios, que se rigen por las "Ordenanzas de Gremios", con la característica de ser un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar la actividad productiva del hombre. Que tuvo

---

(38) ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del trabajo. Cuarta Edición. Hara. Madrid. 1980. p. 75.

claros beneficios para los comerciantes de la península en perjuicio de los de Nueva España.

Las Ordenanzas de Gremios, contienen disposiciones sobre el trabajo de los oficiales y aprendices; conviene sin embargo, agregar que los talleres gozan de cierta autonomía para reglamentar el trabajo.

Los gremios de la Nueva España, murieron legalmente con la ley de 8 de junio de 1813, que autorizó a "todos los hombres avocindados en las ciudades del Reino a establecer libremente fábricas y oficios sin necesidad de licencia o de ingresar al gremio. Nueva época de plena libertad de trabajo.

El Decreto Constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del Generalísimo don José María Morelos y Pavón, viene a confirmar el hondo sentido liberal, al declarar en uno de sus artículos que:

"Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública". (39)

(39) ALVAREZ, Oscar. La cuestión social en México. Tercera edición. Porrúa, México, 1980. p. 302

A pesar de lo anteriormente señalado, México en el siglo XIX no conoce todavía un derecho del trabajo propio y se sigue aplicando el viejo derecho español, constituido por los siguientes cuerpos legales: Leyes de Indias, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación. Haciendo notar que la condición de los trabajadores en esta época no sólo no mejoró, sino sufre como todo el país la crisis política, social y económica.

La Revolución de Ayutla, a mediados del siglo XIX, inicia con su triunfo la implantación total del pensamiento liberar. Los problemas del trabajo y del campo quedan relegados.

El Congreso Constitucional, deriva del triunfo de esta revolución da como resultado, LA DECLARACION DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE, preámbulo de la Constitución de 1857. De un hondo sentido individualista y liberal. Siendo particularmente importantes los artículos 4o., 5o. y 9o., relativos a las libertades de profesión industria y trabajo; resaltando el principio de que: Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

Las cuestiones del derecho del trabajo no llegan a nacer por razones de época y pensamiento.

"Vallarta, en un discurso del 8 de agosto de 1856, habló de situación de los trabajadores, pero cuando al final parecía que propondría la protección constitucional de los trabajadores, inclinó su discurso hacia el pensamiento de la época, al Liberalismo.

Maximiliano de Habsburgo, resultó con un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron la corona en Miramar, Así plasma dentro de su "Estatuto Provisional del Imperio", un capítulo de garantías individuales; prohibiendo dentro de éstas, trabajos forzados y gratuitos, necesidades de autorización para trabajo de menores. Para completar esto expidió la llamada "Ley del Trabajo del Imperio" de noviembre de 1865, que representa una reglamentación social, esfuerzo generoso de protección para campesinos y trabajadores". (40)

Entre lo que cabe destacar; la libertad de los campesinos para separarse de la finca donde prestan sus servicios, jornadas de sol a sol, con dos horas de reposo, descanso hebdomedario, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de campesinos, supresión de cárceles privadas, escuelas en las haciendas donde hubiera más de veinte familias, inspecciones de trabajo.

(40) ALVAREZ FRISCIONE, Alfonso. La Participación de Utilidades en el Derecho del Trabajo. Tercera edición. Porrúa, México. 1993. p. 138.

El Código Civil de 1870, otra vez instaurada la República, procura dignificar el trabajo, declarando que la prestación de servicios no podía equiparse a un contrato de arrendamiento.

El régimen del general Porfirio Díaz no hizo nada por venir a regular la triste situación de obreros y campesinos.

Existiendo durante esta época dos fechas muy significativas, la huelga de los mineros de Cananea y la huelga de los textiles en Puebla, sofocadas duramente por el gobierno, en vez de procurar una ayuda para esta clase del país.

En 1906, mismo año que el de las huelgas, Ricardo Flores Magón lanzó un manifiesto desde la presidencia del Partido Liberal, en el cual pedía la instauración de los derechos sociales, que después se plasman en la constitución de 1917. Destacando en materia del trabajo; la solicitud de igualdad de salario, jornada de ocho horas, descanso: hebdomadario, prohibición de tiendas de raya, indemnización por accidente de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas.

La intranquilidad política y social de esta época trae como consecuencia la Revolución de 1910, proclamada por Francisco I. Madero, con su Plan de San Luis, derribó del

poder al General Díaz pero estando en la Presidencia, Madero no cumple en su aspecto social y provoca años de violencia lucha, hasta que el Gobernador de Coahuila, Venustiano Carranza, lanza el Plan de Guadalupe, con su ejército el Constitucionalista, que una vez en el poder convocó a la Asamblea Constituyente del que hicieron los derechos sociales de la constitución de 1917.

### III.2.- Orígenes y Causas

Diversos autores y países han denominado a esta figura jurídica materia de nuestro estudio, de diversas maneras, y para realizar un estudio sistemático de la diferentes definiciones, habrá que dividir éstas en tres grupos: El primero de ellos, comprenderá las definiciones de algunos autores. El segundo grupo, las definiciones que se han dado en las legislaciones de algunos países. Por último en el tercer grupo las definiciones comprendidas en nuestra legislación positiva, para observar la evolución de dicha figura jurídica.

En el primer grupo tenemos a las definiciones de los siguientes autores: Charles de Vischer, establece que el "Contrato Colectivo de Trabajo es un Derecho Autónomo, que se impone al grupo obrero y al empresario y cuyo origen es



un contrato entre una asociación profesional de trabajadores y un empresario". (41)

CARNELUTTI, nos dice en su definición "En el acuerdo de dos o más sindicatos opuestos para regular las relaciones de trabajo de la categoría a la que pertenece los sindicatos". (42)

El Doctor Mario de la Cueva nos da la siguiente definición "El Contrato colectivo de Trabajo es el Convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajos y de los patrones, o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas, y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicio". (43)

Paul Pic.- "Es la reglamentación contractual previa acerca de las condiciones del trabajo que puede ser negociado entre los jefes de industrias, aisladas o agrupadas, y los sindicatos profesionales de obreros y empleados". (44)

(41) *Ibidem*. p. 302

(42) Cit. por Alvarez, Oscar. op. cit. p. 303

(43) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. T. I. p. 575

(44) Cit. por Cabanellas, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. op. cit. p. 202

Duguit.- "El Contrato Colectivo de Trabajo es el régimen legal según el cual deben celebrarse los contratos individuales entre miembros de los grupos sociales". (45)

Cabanellas.- "El Contrato colectivo de Trabajo es el suscrito con uno o más patronos, por una entidad laboral, esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representantes". (46)

Consideramos que en todo contrato de trabajo sea individual o colectivo, por equipo o singular, hay siempre una prestación efectiva de trabajo; esto es nace de ellos una obligación de prestar un servicio o de realizar una obra. Por esta razón conviene distinguir entre los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en los que en realidad no hay prestaciones efectiva de servicios, pues son los moldes dentro de los cuales han de vaciarse los contratos de trabajo. En los pactos colectivos no aparece una relación de dependencia, mientras que en los contratos colectivos sí, sino un conjunto de normas de aplicación jurídica y contractual.

(45) *Ibidem*. p. 203

(46) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. op. cit. p. 240

Conviene, pues reservar la denominación contrato colectivo de trabajo para aquellos contratos de trabajo en los que hay pluralidad de sujetos; y llamar pactos colectivos de condiciones de trabajo, a los acuerdos o bases que determinan las condiciones dentro de las cuales ha de realizarse la prestación de servicios, a las normas de orden general acordados por las representaciones de clase y con la finalidad del desarrollo profesional.

Jesús Castorena lo define como "Contrato Colectivo de Trabajo es el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patrones de esas empresas o el sindicato a que pertenecen, y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas, o por un árbitro público o privado en quien se delega por aquéllos esa facultad, para gobernar la prestación de servicios de éstos, y las materias derivadas de las mismas.

Castorena Continúa diciendo: En la definición que antecede, hemos dejado de señalar como género próximo el convenio; y en lugar de él consignamos la noción régimen jurídico. Por Régimen Jurídico entendemos un grupo de normas que regulan un conjunto de fenómenos jurídicos de una misma especie o naturaleza". (47)

En resumen se cree que el contrato colectivo de trabajo es esencialmente un grupo de normas que regulan una serie de fenómenos jurídicos, todos de una misma especie. Ese régimen jurídico se aplica a una o varias empresas, no importa que el sindicato sea de industria, profesional o de empresa; el contrato colectivo es siempre régimen de empresa.

Hueck-Nipperdey.- "Contrato Colectivo es un contrato que se celebra entre patronos o asociaciones de patronos y asociaciones de trabajadores con capacidad legal, para reglamentar el contenido de los contratos de trabajo y para fijar las obligaciones, en asuntos de trabajo, de las partes que lo celebran". (48)

Alejandro Gallart Folch hace una distinción entre el Pacto Colectivo y la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo.

Definiendo el primero de los mencionados de la manera siguiente: "Pacto Colectivo, es el concluido entre un patrono o grupo de patronos de una asociación profesional, con un sindicato o asociación profesional obrera, para regular las condiciones de trabajo y otras cuestiones

(48) HUECK, Alfred y NIPPERDEY. Compendio de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Escalpe. Madrid. 1953.p.235

aferentes, regulación a la que se habrán de adaptar los contratos de trabajo ya sean singulares ya colectivos.

Y la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo es un acuerdo bilateral convenido entre las representaciones colectivas del capital y la mano de obra de cada comunidad productora, para regular las relaciones de trabajo dentro de la misma, y por tanto constituye la figura jurídica especial que dentro del Derecho Público, se llama Unión Convencional Normativa". (49)

Dentro del Segundo Grupo, incluiremos las definiciones de algunos países sobre esta materia. Entre los que tenemos: La Legislación Española.- Que en la Ley del Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1932, abarca este problema en el Capítulo II dedicado a las limitaciones de la libertad contractual, y en su artículo 12 lo define diciendo: "Se considera Pacto Colectivo acerca de las condiciones de trabajo, el celebrado entre una asociación o varias asociaciones patronales con una o varias asociaciones profesinales obreras legalmente constituidas para establecer normas a que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebren, sean éstos individuales o colectivos, los patronos

(49) DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit. p. 349

y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aquellos y éstos pertenezcan en la demarcación respectiva".

En los Estados Unidos de Norteamérica el régimen de los contratos colectivos ha sido establecido por la Ley Hartley del año de 1947 la cual determina "Los contratos colectivos son estipulados por los representantes designados por la mayoría de los empleados de la unidad donde debe regir el convenio".

La Ley Federal Suiza promulgada el 10 de octubre de 1941 se establece: "La declaración de fuerza obligatoria general solo será dada si la medida responde a una necesidad, si las cláusulas tienen equitativamente en cuenta la diversidad de las condiciones de explotación y las diferencias regionales, si no contienen estas nada contrario al interés general y respetan la igualdad ante la ley, lo mismo que la libertad de asociación".

"Salvo circunstancias especiales no podrá darse fuerza obligatoria general a las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo, sino cuando la mayoría de los trabajadores a los cuales esta medida se debe aplicar y la mayoría de los empleadores, los cuales, a su vez deben ocupar la mayoría de todos los trabajadores en cuestión, que están ligados por el contrato, o suscriben las cláusulas a las que se trata de

dar fuerza obligatoria. El consentimiento de una asociación importa el consentimiento de todos sus miembros".

No será dada fuerza obligatoria dice la ley "A cláusulas de un contrato de trabajo, que sean contrarias a disposiciones imperativas de las leyes federales, de los cantones interesados. Además la autoridad apreciará libremente si hay razón para otorgar la declaración de fuerza obligatoria general, para lo cual sólo el Consejo Federal es competente". (artículo 2).

En el Código Internacional del Trabajo.- En la expresión contrato colectivo o convenio colectivo se comprende, "Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, grupo de empleadores, o de una o varias organizaciones de empleadores, por un parte y, por otra parte, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos, y autorizados por éstos últimos, de acuerdo con la legislación nacional".

En la Tercera Conferencia de Estadística del Trabajo reunida en Ginebra. En el artículo 10. de la resolución se define el contrato colectivo de trabajo como "Las

convenciones establecidas entre uno o más patronos, una organización patronal, de una parte, y una o varias organizaciones de obreros de cualquier naturaleza, por otra, con objeto de determinar las condiciones individuales de trabajo y en ciertos casos, reglamentar otras cuestiones que al trabajo atañen".

En la XXXIV Conferencia Industrial del Trabajo, reunida en Ginebra en el año de 1951, se entendió por convenio colectivo laboral "Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, y por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores, o en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional".

En el último grupo haremos referencia a las diversas definiciones que han existido en nuestro derecho positivo.

En el Proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo del Licenciado Rafael Zúbaran Capmany, del 12 de abril de 1915, en su capítulo sexto, reglamentó el contrato colectivo, considerándolo como un contrato normativo e inspirándose en la Legislación Francesa. La celebración del contrato colectivo, empero dependía de la voluntad del patrón siendo



esta disposición incluida en la Ley del Estado de Coahuila, constituyendo así derecho positivo.

El 11 de mayo de 1915 en el Estado de Yucatán se promulgó una Ley, mediante la cual se reconoce en ella, la existencia de la Asociación Profesional; y en su artículo 21 hablaba de uniones industriales, siendo la sindicalización prácticamente obligatoria, pues sólo las uniones y federaciones podían solicitar la firma de "Convenios Industriales". El término empleado en esta Ley referente a Convenio Industrial, la tomó el General Alvarado de la terminología empleada por las Leyes de Nueva Zelanda, y el artículo 9 de la Ley definió: "Al Convenio Industrial, como el contrato de trabajo que ligaba a una unión o federación industrial con sus patronos".

El 28 de septiembre de 1916, Gustavo Espinosa Mireles Gobernador del Estado de Coahuila, promulgó un decreto creando una Sección de Trabajo, que constaría de tres departamentos. El 1º de Estadística, publicación y propaganda. El 2º de Conciliación y Protección y el 3º de Legislación. Este último departamento en ejercicio de la función que le fue encomendada formuló una iniciativa de ley que se promulgó el 27 de octubre de 1916, reproduciendo esta ley íntegramente el Proyecto de Zubaran.

De lo anterior se desprende que la figura jurídica denominada contrato colectivo, existía en legislaciones anteriores a la promulgación del artículo 123 de la Constitución de 1917.

Por lo que respecta a este dispositivo constitucional, hemos asentado anteriormente que el Constituyente de Querétaro no hizo mención especial de esta institución jurídica, y como se le dejó a los Estados de la República facultad para legislar en materia del trabajo, empiezan estos a legislar sobre esta materia y así en la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila en el capítulo sexto artículo 122 define el contrato colectivo de trabajo, diciendo: "Se designan con el nombre de contratos Colectivos de Trabajo, convenios que celebran los representantes de cualquiera agrupación o asociación de obreros con un patrono o asociación de patronos, estipulándose en estos convenios las condiciones a que deberán someterse los contratos celebrados en representación de la colectividad, así como los aisladamente celebrados por un patrono y un obrero que pertenezcan, respectivamente a alguna de estas agrupaciones, o que con otro motivo se relacione con ellas.

La Ley del Trabajo del Estado de Colima, en su capítulo IX, en el artículo III dispone "Con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo se designarán a las convenciones

celebradas por los sindicatos de obreros o por las confederaciones de las mismas con un patrono, con un sindicato de patronos o con una confederación de éstos, a fin de someterlo a las mismas reglas y responsabilidades individuales del trabajo".

La Ley del Trabajo Minero del Estado de Guanajuato en su capítulo III "De los Contratos" en el artículo 14 dispone: "Los contratos de trabajo Minero puesen ser.

- I. Individuales o Colectivos.
- II. Verbales o escritos.
- III. A Jornal, por hora, o destajo.
- IV. Por tiempo fijo o voluntario.

La Ley del Trabajo del Estado de Jalisco en el capítulo IX en el artículo III establece "Con el nombre de Contratos Colectivos de Trabajo se designan las convenciones celebradas por los Sindicatos Obreros o por las Confederaciones de los mismos por un patrono, con un Sindicato de Patronos o con una Confederación de éstos, a fin de someterlo a las mismas reglas y responsabilidades de los Contratos Individuales de Trabajo".

El Código de Trabajo del Estado de Puebla, en su capítulo IX artículo 97, lo define de la siguiente manera:

"Se designa con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo, el celebrado entre un patrono o su representante y un grupo de obreros que tengan personalidad jurídica con arreglo a las disposiciones de este Código".

La Ley Reglamentaria del artículo 123 del Estado de Hidalgo en el capítulo II artículo 27 nos dice: "Se da el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo, a la Convención celebrada entre un Patrono o una asociación de Patronos y una Asociación organizada de trabajadores, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes a las que deberán someterse los contratos celebrados por los patronos y los trabajadores en su caso".

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz nos da una definición del Contrato Colectivo en su artículo 21 que establecía "El Contrato Colectivo de Trabajo es el que celebra una persona, empresa o entidad jurídica con una agrupación de trabajadores legalmente representados".

El Código del Trabajo del Estado de Yucatán en su capítulo II nos dice: "El Contrato de Trabajo se denominará Convenio Industrial cuando sea entre una liga de trabajadores y los patronos organizados que tengan personalidad jurídica".

En el Proyecto de Portes Gil, se distinguen con claridad tres figuras jurídicas, el Contrato Individual de Trabajo, El contrato de Equipo y el Contrato Colectivo del Trabajo el cual define de la manera siguiente: "Contrato Colectivo es el convenio que se celebra entre uno o varios patrones o uno o varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores, en el que se establecen las condiciones o bases, conforme a las cuales deben celebrarse los contratos de trabajo".

El Proyecto de Portes Gil, vino a ser el antecedente inmediato de la Ley Federal del Trabajo del 10 de agosto de 1931. Mismo que influyó en la reforma constitucional de 1929 para reformar el artículo 73 de nuestra Carta Magna

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su capítulo II artículo 42 dispone: "Contrato Colectivo del Trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe de presentarse el trabajo".

En la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 en el Capítulo III artículo 386 dispone: "Contrato Colectivo del Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios

sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en uno o más empresas o establecimientos".

En términos generales queremos señalar que a groso modo ésta ha sido la evolución del contrato colectivo tanto en el extranjero como a nivel nacional.

### III. 3.- Su aplicación

Como sabemos, los contratos de trabajo son el resultado de la actividad autónoma de los sindicatos mexicanos, teniendo como finalidad coordinar los intereses del capital y del trabajo en la empresa. La Ley Federal del Trabajo, tanto la promulgada en el año 1931 como la actual de 1970, previenen dos sistemas de relación: contratos colectivos ordinarios con vigencia en una o varias empresas y los contratos colectivos obligatorios, llamados "Contrato Ley", que generalizan y uniforman las condiciones de trabajo en una rama de la industria y dentro de una zona económica que puede ser el país. La titularidad de los contratos colectivos, corresponde a los sindicatos que cuenten con mayoría de trabajadores miembros en la empresa, y su celebración es obligatoria para los patronos, pudiendo imponerse su firma por medio de la huelga. Cabe señalar que es de gran importancia, la extensión obligatoria a terceros

de las disposiciones pactadas en los contratos colectivos, porque cada contrato es una verdadera manifestación de derecho autónomo que tiene vigencia entre todos los trabajadores sean o no miembros del sindicato contratante.

Pero adentrándonos en la materia que nos ocupa diremos que la importancia del contrato colectivo se deriva de la lectura del artículo 386 de la Ley Laboral, porque precisamente ésta estriba en establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el servicio. En el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominentemente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia.

El Contrato Colectivo brinda derechos a la clase trabajadora tales, que si el patrón se niega a celebrarlo los trabajadores podrán ejercitar en su contra el derecho de huelga para tal objeto, asimismo por medio de éste se especifican las condiciones de trabajo.

En cuanto a los sujetos del contrato, no entraremos en discusiones teóricas, sino que nos remitiremos al artículo 386 de la ley, en la que nos señala claramente diciéndonos: "... convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de

trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones.."

Haciendo notar que por parte de los trabajadores no puede celebrarlo más que un sindicato o varios y nunca grupos de trabajadores sin personalidad jurídica, o sea se necesita la asociación profesional para que cobre autoridad el contrato colectivo.

#### El Contenido del Contrato Colectivo.

Cabe señalar que todas las clasificaciones que se hacen de alguna cosa tienen algo de arbitrario, porque cada uno lo ve desde algún ángulo, así sucede también en nuestro punto a desarrollar que será el contenido del contrato colectivo. Así encontraremos las más variadas clasificaciones, pero para simplificar sólo señalaremos las siguientes, que a nuestro criterio envuelven de alguna manera a todas, aunque no puede señalar que abarquen todos los aspectos.

Empezaremos señalando que el contenido usual de un contrato colectivo se conforma a groso modo de la siguiente manera:

- I) Las reglas sobre la prestación de los servicios;
- II) Los derechos y obligaciones a cargo de los sujetos contratantes; y



III) Las estipulaciones sobre vigencia en el espacio y tiempo.

Siguiendo las ideas del Lic. Alvarez del Castillo, en su obra Incumplimiento de las Convenciones Colectivas de Trabajo señalaremos "La Difusión que en México tuvieron las ideas de Bartolomé Raynaud, permitieron clasificar las cláusulas de los contratos colectivos, distinguiendo en ellos un núcleo y una envoltura protectora. En el núcleo se comprenden todas las estipulaciones llamadas substantivas, esenciales, en las que se fijan las condiciones de trabajo a los beneficios concedidos a los trabajadores como tales, y en la cubierta protectora o cláusulas accidentales se establecen las estipulaciones que garantizan la efectividad de las primeras." (50)

Gallart Folch, seguramente inconforme con una clasificación tan genérica y por consecuencia fácil, ofrece una relación exhaustiva de las más diversas prestaciones que el contenido sustantivo de los contratos colectivos puede comprender, como sería: jornadas, descansos, remuneraciones, participación en los beneficios de la empresa y algunas otras cosas, para después agregar cláusulas accidentales,

(50) ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. Segunda edición. UNAM. México. 1980. p. 67.

dentro de las cuales estarían: "Las cláusulas penales, estableciendo sanciones a los que contravinieran el contrato, las cláusulas determinando la responsabilidad sindical en relación al incumplimiento de la convención". (51)

La doctrina alemana, señala de una mejor manera el contenido exacto de un contrato colectivo; agrupando en cuatro elementos el contenido y así señalamos:

a) Elemento transitorio, que comprende los derechos y obligaciones a cargo de las partes y que por su misma naturaleza desaparecen una vez cumplidos: como tales señalaremos los gastos derivados del conflicto.

b) Elemento obligatorio, constituido por normas que aseguran la efectividad del contrato y por aquellos que establecen derechos y obligaciones permanentes a cargo de partes, señalaremos como ejemplo: comisiones mixtas, permisos a funcionarios, trabajadores, funcionarios sindicales.

c) Elemento Normativo, constituido por todas las

(51) GALLART FOLCH, Alejandro. Derechos Administrativos y procesal de las corporaciones del trabajo. Tercera edición. Sudamericana. Barcelona. 1936. p. 405

reglas que presenten la forma y términos en los que se prestará el servicio, haciendo notar que hay dos tipos:

1o.- La que se refieren a las condiciones individuales de trabajo, como vienen a ser: salario, jornada, vacaciones.

2o.- Los relativos a las condiciones colectivas y que afectan a toda la comunidad como son: campos deportivos, clínicas, cursos de capacitación.

d) Elemento envoltura, integrado por normas relativas a la vida e imperio de la institución, por una parte: vigencia, duración, revisión, modificación, terminación y por otra: jurisdicción del contrato.

En la actualidad la Ley Federal del Trabajo en su artículo 391, establece lo que al contenido del contrato se refiere de la siguiente manera:

Art. 391.- El contrato colectivo contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los contratantes;

II. Las empresas y establecimientos que abarque;

III. Su duración o expresión de ser por tiempo indefinido o para obra determinada;

IV. Las jornadas de trabajo;

V. Los días de descanso y de vacaciones;

VI. El monto de los salarios;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Como podemos observar de lo escrito anteriormente, el contenido del contrato colectivo de trabajo, es de gran importancia en el desarrollo de la vida del trabajador y de la empresa.

**III. 4.- Cláusula 43 contenida en el Contrato  
Colectivo del I.M.S.S.**

La cláusula 43 del ordenamiento antes citado, literalmente, establece lo siguiente:

**Cláusula 43.- Limitación a la Rescisión**

Todos los trabajadores con permisos sindicales permanentes en los términos de la Cláusula anterior, y aquellos que gocen de licencias temporales para comisiones sindicales, así como los que ocupen cualquier puesto de representación sindical de los precisados en la Cláusula 5, no estarán sujetos a rescisión de contrato, durante el tiempo que duren en su cargo o comisión.

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de quince años, el Instituto sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación; pero se le impondrán al trabajador las medidas disciplinarias que correspondan, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta, o la comisión de otra u otras, que constituyan una

causa legal de rescisión, deja sin efecto la limitación anteriormente expuesta.

De la lectura de la cláusula anterior, podemos inferir, que la misma es de gran importancia y trascendencia para el efecto de que se presente una rescisión del contrato, razón por la cual proponemos su debida observancia y aplicación para el beneficio propio y colectivo de los trabajadores del I.M.S.S.

Para los efectos de aviso de rescisión del Contrato Colectivo de Trabajo, el trabajador deberá ver que se cumpla con lo siguiente: por ejemplo si este se encuentra o pertenece a las delegaciones regionales y estatales.

La Jefatura de Asuntos Contractuales comunicará a la Delegación Regional o Estatal, a través de la Jefatura de Servicios Administrativos, por medio de telex, la decisión tomada respecto del o los trabajadores sujetos de la investigación; el que contendrá en su caso, el texto del aviso de rescisión de la relación de trabajo o la aplicación del beneficio de la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo, y a su vez se transmitirá tal decisión por vía telefónica, al Departamento Delegacional de Asuntos Contractuales.

Una vez recibida la comunicación en la Delegación Regional o Estatal por medio del procedimiento anteriormente indicado, el Departamento Delegacional de Asuntos Contractuales a través de la Oficina de Relaciones Laborales, elaborará el oficio de rescisión o de la aplicación de la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo, según el caso, precisamente en los mismos términos del contenido del telex; oficio que deberá de ser dirigido al trabajador indicando nombre, matrícula, categoría y adscripción, suscrito por el Titular de la Delegación, marcando copia la Departamento de Recursos Humanos, unidad o área de trabajo y Sindicato (tratándose de trabajador de base).

El titular del Departamento Delegacional de Asuntos Contractuales entregará de inmediato al Titular de la Jefatura de Servicios Administrativos el oficio correspondiente, para que éste a su vez lo presente para su firma al Titular de la Delegación.

Firmando el referido oficio, debe de ser turnado de inmediato al Departamento Delegacional de Asuntos contractuales, para que éste proceda a notificarlo.

La determinación de baja en Bolsa de Trabajo se comunicará también por telex.

En los casos que la decisión tomada por la Jefatura de Asuntos Contractuales haya sido de envío a la Subcomisión Mixta Disciplinaria o Archivo, se le comunicará a la Delegación Regional o Estatal a través de la Jefatura de Servicios Administrativos por medio de oficio.

Respecto a las delegaciones pertenecientes al Distrito Federal el trabajador que le sea rescindido su contrato, deberá saber que la Jefatura de Asuntos Contractuales elaborará el oficio que contendrá en su caso el aviso de rescisión de la relación de trabajo o aplicación del beneficio de la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo, dirigido al trabajador, suscrito y firmado por su titular.

El oficio de rescisión de la relación de trabajo o aplicación del beneficio de la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo será entregado a la Delegación correspondiente, a través del Departamento de Asuntos Contractuales quien por conducto de la Oficina de Relaciones Laborales debe proceder a notificar al trabajador.

En los casos que la decisión tomada por la Jefatura de Asuntos Contractuales haya sido de envío a la Operativa de la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria, Baja en Bolsa de Trabajo o Archivo, se le comunicará a la Delegación a través



de la Jefatura de Servicios Administrativos por medio de oficio.

### III.5.- Cláusulas 55 y 55 bis contenidas en el Contrato Colectivo del I.M.S.S.

Las cláusulas antes mencionadas preceptúan lo siguiente:

#### Cláusula 55.- Rescisión de Contrato

Ninguna rescisión de contrato que no haya sido precedida de investigación, en los términos de las Cláusulas aplicables del presente Contrato Colectivo, tendrá validez.

En ningún caso se podrá sustituir la investigación con los reportes o informes hechos en los centros de trabajo.

#### Cláusula 55 Bis.

Cuando un trabajador deba presentarse para investigación, éste deberá ser citado con 36 horas de anticipación, para presentarse dentro de su jornada, con excepción de los de jornada nocturna, debiendo señalarse en el citatorio el motivo de la investigación.

Cuando su lugar de adscripción sea fuera del asiento de la Delegación, se le otorgará Pliego de Comisión y Viáticos, a fin de cumplir con el citatorio.

Las cláusulas en comento, infieren o contienen un fundamento jurídico aplicable en el proceso laboral, al mencionar que "ninguna rescisión que no haya sido plenamente investigada conforme a derecho será válida", razón por la cual deben observarse las formalidades que en todo procedimiento están latentes, para una debida impartición de justicia e inclusive la institución (patrón) deberá cubrir los viáticos al trabajador para que éste se traslade al lugar donde se le hará la investigación siempre y cuando éste viva en el interior de la República.

## **CAPITULO IV**

### **LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO**

- IV.1.- Duración**
- IV.2.- Suspensión**
- IV.3.- Causas de terminación**
- IV.4.- Rescisión**

- a) Concepto**
- b) Forma**
- c) Terminación en derecho laboral**
- d) Principios y bases**

## CAPITULO IV

### LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

En el presente capítulo, como su nombre lo indica analizaremos lo relacionado a la terminación de la relación de trabajo, misma que como veremos más adelante tiene varias causales o motivos para ello, razón por la cual se pretende comentar las mismas y así hacer una deducción propia sobre el particular.

#### IV.1.- Duración

De acuerdo con el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Cuando no exista estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

De lo expuesto anteriormente podemos decir que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia, en los casos de litigio.

Conforme a nuestra legislación, el contrato de trabajo

a prueba carece de validez, ya que desde que se inicia la prestación del servicio el trabajador adquiere los derechos que consigna la Ley Laboral en su favor, entre tanto subsista la materia del trabajo; por lo que si un patrón o empresa despide a un trabajador al término fijado en el llamado contrato de trabajo a prueba, subsistiendo la materia del trabajo, tal despido es injustificado y le da derecho al trabajador a ejercitar las acciones respectivas. Sólo tratándose del trabajo de los domésticos se admite el contrato de trabajo a prueba, conforme al artículo 343. También en el artículo 159 se establece un periodo de prueba, no mayor de 30 días, para que el trabajador compruebe su aptitud a fin de obtener un ascenso en la empresa, por vacante o creación de nuevos puestos.

Asimismo podemos decir que no basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal situación, como por ejemplo, tendrá el derecho a la estabilidad en el trabajo, o sea no se podrá dar por terminado el supuesto contrato de obra determinada y en caso de que esto ocurra tal actitud

implicará un despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho de demandar su indemnización constitucional o el cumplimiento de su contrato de trabajo, en los términos del artículo 48.

#### IV.2.- Suspensión

En lo referente a la suspensión de la relación de trabajo, consideramos importante y necesario mencionar lo que el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo señala como tal.

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y prestar 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 obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 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 los organismos estatales, juntas de conciliación, conciliación y arbitraje, comisiones nacionales y regionales de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes; y

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

Es necesario que para que la suspensión pueda darse, se encuadren los elementos de cada uno de los tipos descriptivos de la causa de suspensión.

De ahí en fuera la ley no puede autorizar la suspensión.

El Maestro Miguel Borrel Navarro nos habla de esta circunstancia, con las siguientes palabras:

"Cuando se produzca alguno de los hechos o acontecimientos que te de la ley, que impiden al trabajador la prestación de sus servicios, la ley autoriza la suspensión de los efectos de la relación laboral conservando viva ésta. Institución que tiene su fundamento en el principio de estabilidad en el empleo, después protege al trabajador frente a contingencias que de no existir la institución de la suspensión de las relaciones de trabajo, podrían esgrimirse como causales de rescisión del Contrato Individual o de la relación individual de trabajo".(52)

En virtud de la suspensión de la relación o contrato individual de trabajo, el patrón tiene el derecho de hacer las deducciones por el concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y prima de antigüedad, deducción que será proporcional al tiempo que dure la suspensión.

La suspensión al parecer, más que favorecer a ese Derecho Laboral o Derecho Social que protege al más débil, más bien protege al patrón así, cuando el trabajador tiene una enfermedad contagiosa es evidente que pone en riesgo la seguridad e higiene del lugar y esto se identifica a las obligaciones e incluso a las prohibiciones del trabajador.

La incapacidad temporal sufrida por un accidente

(52) BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. Tercera edición. Pac. México. 1994. p. 3



profesional esto es que no constituya riesgo de trabajo, el arrasto, el cumplimiento de servicios electorales, o que este haya sido designado como comisionado al sindicato, son situaciones por las cuales la relación laboral beneficiando evidentemente al patrón.

En tal caso que incluso cuando el trabajador va a formar parte de la agrupación sindical, la relación laboral se suspende y el patrón no estará obligado a pagar salarios.

Respecto a lo anterior, creemos conveniente decir que la suspensión de las relaciones de trabajo sólo producen el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador el de prestar el servicio; sin embargo, el patrón no se encuentra eximido de cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo.

La suspensión de la relación de trabajo en los casos a que se refiere la fracción I de este precepto no podrá exceder de 104 semanas, ya que conforme al artículo 99 de la Ley del Seguro Social el término máximo para el tratamiento de enfermedades no profesionales es el de 52 semanas, pudiéndose ampliar por 52 semanas más dicho período, previo dictamen médico, conforme al artículo 100.

Por otra parte, la aplicación literal de la fracción II

sería absurda, pues el trabajador detenido o arrestado está en imposibilidad material de acreditar la privación de su libertad, por lo que tales circunstancias podrán ser comunicadas por los familiares del trabajador a través de los diversos medios al alcance de éstos, información personal o telefónica, etc. de manera que llegue a conocimiento del patrón la situación que guarda el trabajador.

#### IV.3.- Causas de Terminación

Nuestra Ley Federal del Trabajo es muy clara respecto a las causas de terminación que se regulan en el artículo 53, mismas que son:

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad

manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

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

Las cuatro primeras fracciones de este artículo se refieren a la terminación de los contratos o relaciones individuales de trabajo, en tanto que la fracción V a la terminación de contratos o relaciones colectivas de trabajo, que también traen consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo, tales como la fuerza mayor o caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteables.

Las causales citadas, van a tener un efecto de poner fin a la relación del trabajo. Cuando las partes consienten y manifiestan su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo es sin duda una de las manifestaciones en que la voluntad especialmente del trabajador se respeta y existe una conveniencia de la empresa-trabajador para la terminación de la relación, evidentemente que la muerte del trabajador no podrá dejar continuar la relación; el caso planteado en el punto de las causales citadas, en el que se establece un contrato o una relación para obra determinada o vencimiento del término o de la inversión notamos cómo la legislación tiene un alto contenido económico toda vez que

una inversión o cualquier tipo de construcción constituye una gran inversión de capitales así como esta operación es algo eventual, la legislación también intenta proteger el desarrollo económico nacional, a través de darle al patrón la posibilidad de depender de la inversión limitada o en término en que va a sujetar su producción.

La incapacidad inmediatamente deja al sujeto sin ese poder de ejercicio que no solamente la legislación lo otorga sino que la imposibilidad física de poder realizar algún trabajo, claro está que esta imposibilidad física o mental debe de provenir sobre un riesgo no profesional.

Lo anterior nos obliga a hablar un poco acerca del principio del Derecho Laboral relacionado con la Protección de la Salud, a la integridad física y mental y la vida del trabajador.

El maestro Ramírez Fonseca nos habla un poco de este principio... "Primero ser y después la forma de ser".(53)

Por ello tanto el patrón como el trabajador están obligados a observar medidas necesarias a fin de preservar a éstos últimos en salud, su integridad física y mental y su vida.

---

(53) RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Cuarta edición. Trillas. México. 1990. p. 20

Realmente cuando un trabajador puede incumplir con las normas establecidas de seguridad en la empresa, esto significa trastornos para el sistema económico y definitivamente una lesión para el trabajador.

De ahí que todo el Derecho Social se ocupe de estas circunstancias, y sin duda es un derecho paralelo a la causal establecida en el punto 4 como es la incapacidad física o mental.

Así independientemente de que existan pensiones por parte de la Ley del Seguro Social, el patrón también está obligado a liquidar ciertas cantidades.

Los artículos 54 y 55 de la Ley Laboral se encuentran íntimamente relacionados con este tema y en el 54 se establece que: si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Artículo 55.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el

trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

Los derecho a que se refiere el artículo 48 son la reinstalación o el pago de la indemnización de tres meses de salarios, así como los salarios vencidos o caídos y demás prestaciones a que tengan derecho los trabajadores como la prima de antigüedad.

#### IV.4.- Rescisión

Podemos decir que, una cosa es que los efectos de la relación laboral se suspendan provisionalmente, supeditados a una circunstancia provisional y otra es sin duda la rescisión de la relación laboral.

Para entender bien el significado completo vamos a establecer la palabra o el significado de la palabra rescisión en donde el maestro Rafael de Pina Vara quien nos dice: "La rescisión es un procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio y en condiciones normales, a causa de accidentes externos, susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o a sus acreedores".(54)

Este hecho de dejar ineficaz un contrato celebrado

---

(54) DF PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima edición. Porrúa. México. 1993. p. 291

válidamente para lo que se refiere a la cuestión laboral éste deberá estar identificado con diversas causales que la misma legislación establece e incluso la legislación previene el caso de que sean causales a favor del patrón y sean causales a favor del trabajador.

Así tenemos cómo el artículo 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo van a establecer causales de rescisión de la relación del trabajo sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador respectivamente.

Así tenemos, que en una forma general y somera el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece causales en que se cesa en causa justificada la relación del trabajo tales como engañar al trabajador con aptitudes que no posee; acudir el trabajador en estado de embriaguez a su trabajo, incluyendo faltas de probidad y honradez en contra de la empresa o las personas que en esta trabajan, contra cualquier compañero o cualquier acto de violencia o de falta de probidad, incluso fuera del trabajo, el trabajador tiene que comportarse debidamente, con el patrón sus familiares o personal administrativo o directivo de la empresa.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece respecto a las causas de rescisión lo siguiente:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de

trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

XI. Desobedecer al trabajador al patrón o a sus

representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

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

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

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la

rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

a) Concepto

"El vocablo rescisión es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado A, fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra rescisión por la de retiro que es la correcta en derecho del trabajo".(55)

En términos generales podemos decir que la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones.

por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así, a ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo.

#### b) Forma

La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación. En la Exposición de motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee que "esas denominaciones no son del todo apropiadas", pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La Ley nueva adoptó los principios y la terminología de su antepasada.

El ejercicio de esa potestad está condicionado por algunos presupuestos; a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada 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 referirse 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 las 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 carente de necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evitando.

#### c) Terminología en Derecho Laboral

"La cuestión del nombre con que debe de conocerse a quien trabaja ha sido resuelta de muy diferentes maneras. Partiendo del supuesto de que la protección a los trabajadores surgió del fenómeno industrial, los primeros intentos de regulación se dirigían, precisamente, a los obreros. Esta práctica sirvió, inclusive, para calificar a nuestra disciplina como Derecho Obrero". (56)

---

(56) ALONSO GARCIA, Manuel. op.cit. p. 280

En realidad, la expresión trabajador es la que tiene mayor aceptación. Nuestra ley así lo estima y sólo en el artículo 5o., fracción VII utiliza la expresión obrero, a propósito del pago semanal de los salarios y ello, en razón de que es costumbre denominar de esa manera a los trabajadores manuales.

Como vimos antes, tanto la ley de 1931 como la vigente, han definido al trabajador. En el artículo 3o. de la ley anterior se señalaba que "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". La ley vigente, con mejor técnica, lo define como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

En México, la doctrina coincide con la definición que de patrón nos da la Ley Federal del Trabajo que en su artículo 10 señala: Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Vamos pues, que la calidad de patrón la da precisamente el contrato de trabajo, eliminando con ello cualquier liga con otra clase de contratos de derecho civil, tales como el mandato o la prestación de sus servicios profesionales, a los cuales además no puede extenderse la protección de la Ley del Trabajo.

d) Principios y bases

"Los principios del nuevo Derecho mexicano del trabajo acerca de la disolución de las relaciones individuales de trabajo surgieron en la Asamblea Constituyente de Querétaro como una aplicación de la estabilidad en el trabajo, permanecieron dormidos durante varios años, tuvieron una explosión brillante en la ejecutoria de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Gustavo Adolfo de la Selva, Toca 6841/35/1a., de 29 de junio de 1936, fueron tergiversados por el mismo tribunal en la ejecutoria de Oscar Cue, Amparo directo 4271/40/1a., de 29 de febrero de 1941, y fueron ratificados en la reforma constitucional de 1962 y en las consecuentes modificaciones a la Ley de 1931 del mismo año de 1962".(57)

El principio fundamental es doble, según se le considere del lado del trabajador o del patrono: en su primer aspecto, el principio, al que ya nos hemos referido, está enunciado en el artículo quinto de la Constitución:

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por

lo que respecta al trabajador, sólo obligará a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Del precepto transcrito se infiere que el trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo, pues nunca podrá ejercerse coacción sobre su persona, una expresión magnífica de las ideas de libertad y dignidad humanas. La norma proviene de la Carta Magna de 1857, y sin ella, el derecho del trabajo no sería posible.

En su segundo aspecto, el Derecho mexicano del trabajo representa uno de los postulados más bellos para el servicio del hombre y para la seguridad de su futuro: la disolución de las relaciones individuales de trabajo puede únicamente decretarse por el patrono si existe una causa justificada, en ausencia de ella, el patrono no hubiere disuelto la relación, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir la relación o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.



## **CAPITULO V**

### **LA RESCISION EN SU APLICACION A LOS TRABAJADORES DEL IMSS**

- V.1.- Causales**
- V.2.- Requisitos**
- V.3.- Procedimientos administrativos**
  - a) desarrollo**
  - b) ejemplos**
- V.4.- Recursos o formas legales para atacar la rescisión por parte de los trabajadores**

## CAPITULO V

LA RESCISION EN SU APLICACION A LOS TRABAJADORES DEL  
I.M.S.S.

La comunidad laboral y las autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social, establecen por medio de su Contrato Colectivo de Trabajo las normas para la prestación de la relación laboral que las regirá.

Se trata de un esfuerzo de comprensión y de mutuo respeto, actitud siempre presente en el trato cotidiano, que se manifiesta en el espíritu y los principios que sustentan las cláusulas, reglamentos y convenios del presente pacto laboral.

Una larga tradición de espíritu de servicio caracteriza la actitud y el desempeño de los trabajadores al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social. Depositarios y administradores de una herencia de lucha social y de clase que se identifica plenamente con las tareas de preservar a los trabajadores afiliados al régimen de los riesgos de la existencia, la comunidad laboral del IMSS invariablemente se ha solidarizado con los más nobles principios de la lucha proletaria, tanto en la trinchera ideológica como en el diario quehacer como trabajadores al servicio de los trabajadores.

Conscientes de su papel ante la sociedad, y compenetrados de los alcances sociales y políticos de las tareas que le define la Ley al Instituto Mexicano del Seguro Social, sus trabajadores asumen la responsabilidad que les corresponde y se solidarizan con los actos de las autoridades, sabedores de que en la eficiencia y verticalidad de la Dirección descansa la consolidación económica y financiera de la institución, requisito indispensable para ampliar la cobertura de los servicios y amparar bajo mejores condiciones a las nuevas generaciones de obreros, campesinos, empleados, artesanos y grupos sociales marginados.

Los representantes de las partes: autoridades del IMSS y Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, están de acuerdo en que el trabajo, además de ser un derecho del hombre, es su más legítimo patrimonio y, cuidarlo, implica el más celoso cumplimiento del deber así como el irrestricto ejercicio de los derechos laborales, binomio fundamental para lograr la optimización en los servicios que se prestan, en los cuales las actitudes responsables en el uso de los recursos y la acción solidaria con nuestros semejantes deben ser cotidianas.

Plenamente enterados de la realidad nacional y de la situación particular del IMSS, los trabajadores reconocen y aceptan que la institución cuenta con un límite o "techo"

financiero que no puede rebasar so pena de incurrir en deficiencias que comprometerían la estabilidad actual y harían incierto su porvenir. Por ello, la representación de los trabajadores buscó cuidadosamente la distribución de los recursos totales posibles en esta revisión para aplicarlos, preferentemente, a los grupos mayoritarios ubicados en la escala más baja del tabulador, de manera de resarcirlos de los fenómenos inflacionarios y proporcionarles tranquilidad personal y familiar.

Precisamente en este capítulo analizaremos la rescisión de los trabajadores del Seguro Social (IMSS); mismo que a continuación exponemos.

#### V.1.- Causales

Como lo dijimos en su momento la rescisión es el procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes extraños susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o sus acreedores.

La Ley Laboral se refiere a la rescisión en su artículo 46.

Para nosotros es simplemente "la extinción de las

obligaciones y derechos derivados de una relación o contrato individual de trabajo válidamente celebrado, a la que pueden dar motivo tanto el trabajador como el patrón".

Dicho de otro modo, la rescisión es el derecho que le asiste a los dos sujetos de la relación laboral para dar por concluida la relación de trabajo, cuando ocurra algunos de los supuestos que señala la Ley, derecho que pueden o no ejercer y cuyo ejercicio es diverso según se trate del patrón o del trabajador. Si es el patrón quien lo ejerce, su efecto inmediato es el despido del trabajador, sin necesidad de ejercitar acción alguna. La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que el patrón no tiene que ejercitar acción alguna ante los tribunales correspondientes para demandar la rescisión de la relación laboral de sus trabajadores, ya que el ejercicio de dicha acción es improcedente, pues la Ley Federal del Trabajo no concede tal acción a los patrones. Si es el trabajador quien ejerce ese derecho, tiene que acudir al ejercicio de la acción de rescisión, mediante la promoción del juicio laboral en que habrá de invocarla.

La importancia y trascendencia de las disposiciones legales sobre la resolución de la relación de trabajo son innegables, entre otras razones, porque dependiendo la subsistencia del trabajador y su familia precisamente del trabajo que realiza éste, las causas de su rescisión deben

estar revestidas de la mayor atención por parte del legislador y los tribunales de justicia laboral, dada la repercusión individual, social y humana que representa la extinción o finiquito de la relación o contrato individual de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo es clara al precisar su artículo 46 que "El trabajador y el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

La rescisión llevada a cabo tanto por el patrón como por el trabajador, no significa que la relación laboral se haya extinguido legalmente, pues habrá que esperar que el Tribunal de Trabajo reconozca o niegue la validez o legalidad de tal rescisión.

Jurídicamente la rescisión debe considerarse como la decisión unilateral de dar por concluida una relación de trabajo efectuada por causa o hechos sobrevinientes a la celebración de la misma, es decir para que proceda la rescisión por causa justificada tiene que existir una causa o motivo que pueda justificarse y deberá ser una o varias de las que expresamente señala la Ley. Cuando se aducen por el acto varias causas de despido, basta con que se acredite una, para que se haga innecesario el estudio y la justificación de las demás causas aducidas en la demanda,

para ganar el juicio.

Después de esta breve exposición puedo concluir que además de las causales que establece la Ley Federal del trabajo en su artículo 47 en lo que a rescisión se refiere, se observará lo que establece el contrato colectivo de trabajo para los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, en sus cláusulas 55 y 55 bis, amén de lo que dispone la cláusula 43 del mismo ordenamiento.

#### V.2.- Requisitos

Para llevar a cabo el patrón, sin responsabilidad alguna para él, la rescisión del contrato o relación de trabajo, siempre que exista alguna de las causales que señala el artículo 47 de la Ley del Trabajo, nada más tiene que cumplir con dos requisitos o formalidades:

- 1.- La determinación del patrón de rescindirle al trabajador su contrato o relación de trabajo, tiene que ir acompañado del acto material del despido, de la separación física del trabajador del servicio o trabajo que prestaba, del cese en sus funciones, si no, la rescisión no se tiene legalmente por hecha. La separación del obrero no puede efectuarse en otra ocasión diversa o distinta de aquella en que se resuelve rescindirle su relación de trabajo, no puede comunicársele la resolución de rescindirle su relación de

trabajo y dejar que el trabajador continúe, permanezca o regrese a sus labores; y,

2.- Darle el aviso por escrito a que se refiere el párrafo in-fine del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

A este respecto también debemos tener presente que cuando en un Contrato Colectivo de Trabajo se establezca que en los casos de rescisión de la relación individual de trabajo, el patrón tiene primero que realizar una investigación administrativa con audiencia del trabajador afectado, no puede omitir el cumplimiento de tal investigación, por ser un requisito indispensable, previo a la rescisión, que el patrón tiene que efectuar para que sea válido legalmente el despido del trabajador.

De acuerdo con nuestro vigente Estatuto Laboral, para contratar a un trabajador, no se exige formalidad alguna, pero para despedirlo sí, como son las de que tiene que existir una causa legal para el despido y la de darle el aviso escrito al trabajador en los términos y con las responsabilidades señaladas en la Ley Federal del Trabajo.

Aunque la Constitución de la República en su fracción XXII del apartado "A" del artículo 123, emplea la palabra "DESPIDO", cuando es el patrón el que rescinde la relación



laboral, el RETIRO, cuando lo hace el trabajador, lo cierto es que la Ley Federal del Trabajo emplea sólo el término RESCISIÓN, el que nos parece adecuado para ser aplicado a la institución en estudio y por considerar además que se trata de una mera cuestión de terminología, no estimamos necesario profundizar en la polémica doctrinal suscitada al efecto, por lo que utilizamos en nuestra exposición el vocablo "RESCISIÓN", que es el reconocido por la Ley de la Materia.

Con respecto a las fuentes de este Derecho es necesario tener presente lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Laboral el que prescribe: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia la costumbre y la equidad". Como se advierte no se menciona al derecho común fuente del Derecho del Trabajo.

Cuando el patrón rescinde por causa imputable al trabajador será DESPIDO y cuando el trabajador es el que rescinde la relación trabajo por causa imputable al patrón se produce el RETIRO del trabajador de sus labores.

Tanto la conducta o actos del patrón como del trabajador que ocasionan la ruptura de la relación laboral pueden constituir al propio tiempo una causa de rescisión del contrato individual de trabajo o de la relación laboral y un delito, pero los procedimientos, resoluciones y efectos en ambos casos son independientes y no vinculados.

Siempre deben considerarse las disposiciones relativas a la ruptura de la relación laboral en forma restrictiva.

La consecuencia más importante que se deriva de no dar el patrón el aviso escrito al trabajador, es la de considerar los Organos Jurisdiccionales del Trabajo, irremisiblemente, que el despido es injustificado, con todas las consecuencias legales que esto significa para el patrón, criterio judicial que no compartimos por estimar que va contra los principios más elementales de la justicia y del derecho, pues no es lógico, equitativo ni razonable que el patrón pierda el juicio laboral y tenga que indemnizar al trabajador que lo roba, ofende o comete contra él o sus familiares la más grave e injustificada agresión física, por el solo hecho de no haber dado el aviso que comentamos, aunque en el juicio, el patrón pruebe plenamente la causal de despido y el propio trabajador admita y confiese que cometió el grave y censurable acto que se le imputa, el que se encuentra castigado en la Ley del Trabajo con el despido sin responsabilidad para el patrón.

### V.3.- Procedimiento Administrativo

La procedencia de la acción rescisoria del contrato individual de trabajo, también alcanza y comprende a los contratos individuales de trabajo celebrados por tiempo o por obra determinada, no sólo a los contratos celebrados por tiempo indeterminado, ya que si se producen o surten los hechos o causas que dan motivo a la rescisión y que se encuentran señalados expresamente en los 15 incisos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, será procedente legalmente la rescisión de dichos contratos individuales de trabajo, independientemente en su término de duración o de su objeto.

Con respecto a las dos acciones legales que puede ejercitar el trabajador injustamente despedido de su empleo en contra del patrón, estimamos conveniente resaltar que si reclama el pago de la indemnización y demás prestaciones laborales que le corresponde, las mismas se calculan en base al salario que recibía el trabajador el día en que fue despedido injustificadamente, es decir al salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización. (Art. 89 de la Ley Federal del Trabajo), sin que puedan tomarse en cuenta los aumentos recaídos en el salario del laborante con posterioridad al despido. Como un juicio laboral con sus distintas instancias, puede demorar dos o tres años, tiempo en el que se incrementa el costo de

la vida, cuando se paga al trabajador el importe de las indemnizaciones, éstas no pueden satisfacer ni compensar debidamente al trabajador. Consideramos que en estos casos debe ser indemnizado tomando en cuenta todos los aumentos recaídos en su salario durante el tiempo del juicio. Si opta el trabajador por su reinstalación en el mismo empleo o industria donde trabaja en un ambiente verdaderamente tenso, hostil y desagradable, ya que el patrón cumple el laudo que dispone a reinstalación, en contra de su voluntad y deseos, todo lo que en la práctica fuerza al trabajador a tener que renunciar a su trabajo. También puede el patrón en estos casos, cambiar al trabajador de su trabajo habitual, puede proporcionar trabajo en proporciones exageradas o puede congelarlo, dejándolo totalmente aislado o minimizado en su propio centro de trabajo, sin encargarle labor alguna que realizar. También en estos casos de reinstalación como el juicio laboral ha demorado algún tiempo, ocurre con frecuencia que cuando se dicta el laudo de la reinstalación o se hace firme su cumplimiento, ya que el trabajador tiene otro empleo o trabajo mejor que el reclamado.

"El juslaboralista Dr. Mario de la Cueva proponía que cuando el trabajador ganara estos juicios, al hacerse firme el laudo, pudiera escoger, de acuerdo a sus intereses una de las dos opciones a que tiene derecho: la reinstalación o la indemnización".(58)

(58) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 278

A manera de resumen quiero señalar, que el procedimiento administrativo que se sigue en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en caso de rescisión de la relación laboral es, el que se establece en las cláusulas 55 y 55 bis el Contrato Colectivo de Trabajo.

#### a) Desarrollo

El desarrollo del procedimiento administrativo se inicia, con una conducta que lesiona cualquiera de la disposiciones laborales que regulan, ya sea la Ley Federal del Trabajo o el Contrato Colectivo de Trabajo del I.M.S.S. ya sea por parte del patrón o del trabajador.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo y lo establecido por la jurisprudencia, no se puede rescindir un contrato a un trabajador, después de prestar servicios por más de 20 años, por alguna de las causales que establece el artículo 47 de la Ley de la materia, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o haga imposible la continuación de la relación de trabajo, si esto no sucede, sólo se le pueden aplicar medidas disciplinarias.

Si en el juicio correspondiente aparece que el trabajador tiene más de 20 años de prestar servicios, la Junta debe tomar en cuenta el contenido del citado artículo

161 de la Ley del Trabajo, aunque no se hubiera invocado dicho precepto al ejercitar la acción, en virtud del principio de que las partes proporcionan los hechos y el juez otorgará el derecho.

A este respecto debemos hacer hincapié que existen ejecutorias en el sentido de que el artículo 161 de la Ley Laboral no es procedente en el caso de que al trabajador le sea aplicada la cláusula de exclusión por separación, tesis que en lo particular nos parece muy discutible ya que los convenios laborales no pueden ir en contra de lo dispuesto en la Ley.

Por lo expuesto y de acuerdo con lo resuelto por la Suprema Corte para el despido legal del trabajador con más de veinte años de servicios en la empresa, tienen que darse las siguientes circunstancias:

1.- El trabajador tiene que cometer más de una causal de despido de las señaladas en la Ley Federal del Trabajo y que sean particularmente graves, sin que tenga necesariamente que tratarse de la misma causal.

2.- Al cometer el trabajador la primera falta, debe el patrón hacerle la PREVENCIÓN correspondiente con el fin de que quede advertido de que en lo sucesivo, su relación de trabajo puede ser rescindida si comete otra falta legal para

ello, ya que si no lo hace se considerará que existió consentimiento o perdón tácito respecto de la primera falta, por lo que no podrá invocar a su favor el patrón lo dispuesto en el artículo 161 de la Ley Laboral; y,

3.- Deberá el patrón acreditar ante el Organismo Jurisdiccional que conozca del juicio laboral, que hizo oportunamente la PREVENCIÓN antes citada al trabajador por la primera falta cometida.

La rescisión del contrato de trabajo por la falta de pago del salario, también según ejecutorias vigentes, procede sólo cuando el trabajador demuestra:

- 1.- Que se presentó a cobrar su salario; y,
- 2.- Que el patrón se negó a pagárselo

Ahora bien, retomando el tema puedo decir que el desarrollo del procedimiento administrativo se inicia cuando cualquiera de las partes cae en alguna de las causales de la rescisión. Asimismo debe notificarse al trabajador de cual es la razón de la rescisión y levantar un acta administrativa y asimismo plantear la demanda y notificar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda para que se sometan a su jurisdicción y ahí seguir el curso del juicio hasta su resolución.

**b) Ejemplos**

A continuación me permito transcribir algunos ejemplos de cómo se le notifica al trabajador la rescisión de la relación laboral, la cual deberá contener lo siguiente:

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
DELEGACION DEL ESTADO DE MEXICO  
JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
DEPARTAMENTO DE ASUNTOS CONTRACTUALES  
OFICINA DE RELACIONES LABORALES**

**Tlalnepantla de Baz, Edo. de México a 14 de febrero de 1992.**

**Oficio No. R. L. 127. 091/188/92**

**"FAVOR DE NOTIFICAR PERSONALMENTE"**

**MATRICULA: 9868925  
CATEGORIA: AUX. SERVS. INTENDENCIA  
ADSCRIPCION: U.S.S. CUAUHEMOC  
HORARIO: 14:30 A 21:00 HRS.**

**ASUNTO: SE COMUNICA RESCISION DE  
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

**C. CERVANTES OLVERA MARTHA  
FUNDIDORA DE MONTERREY NO. 185-2  
ENTRE VICTORIA Y PRIMAVERA  
COL. INDUSTRIAL  
MEXICO, D.F.**

**Con fundamento en lo dispuesto por el Artículo 47 Fracciones II, X, XI y XV de la Ley Federal del trabajo en relación con**



lo pactado en el Artículo 64 Fracciones VIII y XIV del Reglamento Interior de Trabajo inserto al Contrato Colectivo de Trabajo, por este conducto le comunico a usted que se le Rescinde su contrato individual de trabajo, a virtud del cual vino prestando sus servicios como empleada del Instituto, por haber incurrido en más de TRES faltas de asistencia a laborar dentro del término de 30 DIAS sin permiso del Patrón y sin causa justificada, al haber dejado de acudir al desempeño de sus actividades, los días 12, 02, 03, 06, 07 y 08 de Noviembre de 1991 así como hasta la fecha, además de incurrir en desacato a las órdenes de su Patrón al no haberse presentado a justificar su ausentismo, a pesar de que se notificó en su domicilio el Oficio citatorio No.R.L.127.091/179 de fecha 12 de Febrero de 1992. Hechos que se acreditaron plenamente durante la Investigación administrativa realizada en términos de lo que establece la Cláusula 55 del instrumento que norma las relaciones entre esta Institución y sus trabajadores, todo lo cual hace imposible la continuación de la relación laboral. ESTA RESCISION SURTE EFECTOS A PARTIR DE LA FECHA DE SU NOTIFICACION.

ATENTAMENTE  
"SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL"

JAI ME SALAS OSUNA  
TITULAR DE LA DELEGACION

DELEGACION DEL ESTADO DE MEXICO  
JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
DEPARTAMENTO DE ASUNTOS CONTRACTUALES

LOS REYES LA PAZ, ESTADO DE MEXICO A 19 DE ABRIL DE 1994.

OFICIO NO. R.L. 127.091/440/94.

MATRICULA: 6224792

ASUNTO: CITATORIO

CATEGORIA: MEDICO NO FAMILIAR

"FAVOR DE NOTIFICAR  
PERSONALMENTE CON 36  
HORAS DE ANTICIPACION

HORARIO: TURNO VESP. (COMISIONADO  
EN JORNADA ACUMULADA SAB.  
Y DOM.)

C. PEDRO VALENCIA MENDOZA  
 HGZ NO. 53 Y/O  
 Cádiz No. 93, Col. Alamos  
 Deleg. Benito Juárez  
 México, D. F.  
 P r e s e n t e :

A efecto de practicar la investigación a que se refiere la Cláusula 56 del Contrato Colectivo de Trabajo, en la que será usted oído en su defensa, deberá presentarse con su gafeta y último tarjetón de pago, en la Oficina de Relaciones Laborales, sito en Carretera Libre México-Puebla No. 49, Los Reyes La Paz, Estado de México, el día 22 de abril de 1994, a las 10:00 horas, con el C. MAURO ANTONIO VELARDE CURIEL.

El motivo de la investigación obedece a las irregularidades que se le atribuyen, consistentes en: Que mediante escrito de queja presentado por la asegurada ELIA COYOTE JUAREZ, afiliación 96 92 66 0001 el día 04 de abril el año en curso en la Oficina de Orientación y Quejas de la Subdelegación Los Reyes La Paz, que en su parte medular señala:.. "El día 12 marzo de 1994. Llegué al Hospital General de los Reyes la Paz No. 53 siendo las 7:00 p.m. a la sala de urgencias para que me dieran atención médica, debido a los síntomas de que ya me iba a aliviar llegué con la señorita de información me pidió el pase pero yo le dí el carnet debido a que el doctor que me atendía en el hospital No. 83 me había dicho que fuera hasta el día 16 de marzo para darme el pase tiempo después siendo las 7:30 p.m. me pasaron a darme un chequeo porque yo me sentía con los dolores muy fuertes y el doctor me dijo: "NO ESCUCHO A TU BEBE", después de haber ido a rayos X regresé con el doctor y le dí la placa y me dijo: "TE VOY A VOLVER A REVISAR" también me dijo que estaba "MUERTO" mi bebé pero el me iba a dar un papel para que me hicieran el ultrasonido para el día lunes, pero yo le dije: "DOCTOR SIENTO MUCHO DOLOR", me voy a aliviar este día y el doctor me dijo "TE VOY A DAR UNOS SUPOSITORIOS PARA EL DOLOR", según decía que era puro dolor el que yo sentía; el doctor me dijo: "TE PONES UNO EN LA NOCHE PARA QUE SE TE quite EL DOLOR" pero yo le dije: "NO DOCTOR SIENTO MUCHO DOLOR" y el me dijo: "VETE A TU CASA PORQUE LO QUE NECESITAS ES REPOSO" y yo le volví a insistir y me dijo lo mismo entonces me salí de ahí llorando porque me sentía muy mal y me metí a unos baños por donde estaban rayos X a un lado y ahí me encontré a una señora me preguntó que tenía y le dije que me iba a aliviar pero que el doctor no me quería atender y me dijo que si quería que fuéramos a hablar con la señorita de trabajo social y fuimos a buscarla por donde están los elevadores, pero la policía que estaba cuidando no nos dejó pasar pero la policía me preguntó: que cada cuantos minutos te dan los dolores y le dije cada 3 minutos y ella

me dijo: vaya y dígame al doctor que si se va a aliviar, entonces me regresé a urgencias con la señora y mi hermana y entramos con la señora y ya estaban una enfermera gorda y le pregunté: por el doctor pero me contestó "MUY MAL ESA ENFERMERA" me dijo señora que no entiende si el médico ya le dijo que no se va a aliviar ahora y también me preguntó si ya me había puesto "SUPOSITORIO" y yo le contesté a la señorita no me lo había puesto y ella me dijo: como quiere que se le quite el dolor si no se ha puesto el supositorio y le dije a la enfermera yo tengo mucho dolor y le pregunté me puedo quedar aquí y ella me dijo: "YO NO LA PUEDO TENER AQUI, SI QUIERE ESPERESE ALLA AFUERA" pero mejor: "VAYASE A SU CASA COMO SE LO DIJO EL DOCTOR" porque lo que necesita es reposo, entonces nos salimos de ahí y me fui a los baños que están junto a urgencias a ponerme el supositorio pero creo que en vez de quitarme el dolor me vinieron más fuertes los dolores después me salí para afuera de urgencias y ahí estaba esperando a mi hermano y me paré donde están las escaleras y entre poco llegó mi hermano y le dije manito dice al doctor que no me voy a aliviar yo siento que me voy a morir y le dije que me hiciera una oración cuando terminó de hacerme la oración me dieron ganas de hacer pipí y me fui al baño e hice pipí y me vino un dolor muy fuerte y le grité a alguien para que me dieran auxilio y yo sentí que me caí al suelo, yo sentía que agarraba al bebé y perdí el conocimiento, medio abrí los ojos y ví a una enfermera en mis pies dándole respiración al bebé, después ya no supe nada de mí, según mi hermano ABIDAN COYOTE JUAREZ quien vio todo y una hermana Arlen Coyote y hay más testigos los cuales tenemos dirección y teléfono de ellos. Dice mi hermano que fue el doctor en vez que me diera atención médica se salió corriendo como 3 minutos para que llegaran los camilleros y tiempo después llegó el doctor...", así como todas aquellas que se desprendan de la investigación de los hechos.

Quedando apercibido que de no comparecer se tendrán por ciertas las mismas y en tal caso se procederá en los términos que resulten de conformidad con la Ley Federal del Trabajo y disposiciones Contractuales y reglamentarias.

ATENTAMENTE  
"SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL"

RECIBI

MIGUEL ANGEL ESPINOSA HERRERA  
JEFE DE LA OFNA. DE RELACIONES LABORALES  
P/A C. MAURO ANTONIO VELARDE CURIEL

CON COPIA

- CENTRO DE ADSCRIPCIÓN: HGZ NO. 53
- EXPEDIENTE NO. 71/94
- SECCIÓN V. SNTSS.
- MINUTARIO

V.4.- Recursos o formas legales para atacar la rescisión por parte de los trabajadores

Antes de enunciar los recursos que puede interponer el trabajador es conveniente señalar cuando el trabajador no tiene responsabilidad en la rescisión de la relación de trabajo y para ello es conveniente enunciar lo que establece el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

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

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

trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

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

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

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

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

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias

semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

En base a esto el trabajador puede hacer lo siguiente:

- Demandar al patrón
- Inconformarse con la rescisión
- Invocar lo establecido por la causal 43 del Contrato Colectivo de Trabajo, independientemente de las causas graves.
- Invocar el amparo.

## CONCLUSIONES

PRIMERA: La aparición del derecho del trabajo, tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, del fuerte sobre el débil. Por ello se ha dicho, y a nuestro juicio con toda razón, que la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en busca de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

SEGUNDA: El derecho del trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Así, su finalidad prioritaria será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan la perfectibilidad del individuo.

TERCERA: Estimamos que los fines del derecho del trabajo son múltiples y variados pues van desde la necesaria tutela del trabajador, considerado como

la parte débil en la relación del trabajo hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económico-sociales.

**CUARTA:** Muchas definiciones se han vertido en torno a la relación de trabajo pero nosotros creemos que la misma es aquella en la que se presta un trabajo personal subordinado de una persona física mediante el pago de un salario.

**QUINTA:** A pesar de las diversas definiciones de Contrato Colectivo que fueron dadas por las diversas legislaciones de los Estados, en todas se hace constar el elemento esencial del contrato, y que es el objetivo para el que se realiza, consistente en el "establecimiento de la condiciones de trabajo" y que también constituye la parte medular de las definiciones dadas por las leyes en 1931 y 1970.

**SEXTA:** La importancia del Contrato Colectivo de Trabajo en nuestros días ha sido tal que a nuestro juicio creemos pertinente que desaparezcan las cláusulas



de exclusión en la celebración de dicho contrato porque son negativas al trabajador.

**SEPTIMA:** La suspensión de las relaciones de trabajo sólo producen el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador de prestar el servicio, sin embargo el patrón no se encuentra eximido de cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo.

**OCTAVA:** La rescisión de la relación de trabajo es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

**NOVENA:** Judicialmente la rescisión debe considerarse como la decisión unilateral de dar por concluida una relación de trabajo efectuada por causas o hechos sobrevinientes a la celebración de la misma, es decir que proceda la rescisión por causa justificada tiene que existir una causa o motivo que pueda justificarse y deberá ser una o varias causas de despido, basta con que se acredite una,

para que se haga innecesario el estudio y la justificación de la demás causas aducidas en la demanda, para ganar el juicio.

DECIMA: Para concluir quiero señalar que la cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo para los trabajadores del IMSS, debe ser tomada en cuenta para los casos de rescisión de éstos trabajadores independientemente de las causas graves para el patrón, siempre y cuando se encuentren dentro de los dos supuestos que señala la misma, esto es, que sean delegados sindicales o que tengan antigüedad de más de 15 años laborando para el Instituto.

## BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del trabajo. Cuarta edición. Hara. Madrid. 1980.

ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Segunda edición. Pons. España. 1989.

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. Segunda edición. UNAM. México. 1980.

ALVAREZ, Oscar. La cuestión social en México. Tercera edición. Porrúa. México. 1960.

ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. La participación de utilidades en el Derecho del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México. 1993.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La Huelga. Séptima edición. Fondo de Cultura Económica. México. 1993.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Pac. México. 1994.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tercera edición.

Porrúa. México. 1990.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Cuarta edición. Omeba. Argentina. 1975.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Segunda edición. Hara. Buenos Aires. Argentina. 1969.

CALDERON RODRIGUEZ, Rafael. Derecho del Trabajo. Segunda edición. El atenco. Venezuela. 1991.

GATON MOILLER, Miguel. Derecho de Trabajo Burocrático. Décima edición. Pac. México. 1993.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Cuarta edición. Trillas. México. 1993.

DE BUEN, Demofilo. La teoría de la Relación Jurídica en el Derecho Civil. Sexta edición. Tecnos Madrid. 1989.

DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Octava edición. Porrúa. México. 1993.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décima Quinta edición. Porrúa. México. 1993.

DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima

edición. Porrúa. México. 1993.

GALLART FOLCH, Alejandro. Derecho Administrativo y Procesal de las Corporaciones del Trabajo. Tercera edición. Sudamérica. Barcelona. 1936.

GUERRERO, Euquerio. Derecho del Trabajo. Novena edición. Porrúa. México. 1992.

HUECK, Alfred y NIPERDEY. Compendio de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Escalpe. Madrid. 1953.

PIANIOL, Marcel. Tratado elemental de Derecho Civil. T.II Cuarta edición. Depalma. Argentina. 1980.

PROTOSCHI, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Sexta edición. Omeba. Argentina. 1979.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Cuarta edición. Trillas. México. 1990.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho del Trabajo. Vol. I. Tercera edición. Pac. México. 1979.

TRUERA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima edición. Porrúa. México. 1992.

**LEGISLACION**

**CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**  
Tercera edición. Congreso de la Unión. México. 1994. Ley  
Federal del Trabajo. Sexagésima edición. Porrúa. México.  
1994.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL IMSS 1993-1995.**

**OTRAS FUENTES.**

**Anales de Jurisprudencia. T.X. Marzo Abril México. 1979.**