



105
Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela Nacional de Estudios Profesionales

"ARAGON" 2EJ

FALLA DE ORIGEN

"Análisis de la Suspensión Individual
de la Relación de Trabajo en el
Derecho Positivo Laboral Mexicano"

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

RAUL DOMINGUEZ CISNEROS

Aesor:

LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

San Juan de Aragón, Edo. de México, Junio de 1995.



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 LOS SEÑORES:

**LIC. ALBERTO IBARRA ROSAS,
JEFE DE LA UNIDAD ACADEMICA.**

**LIC. GUMESINDO PADILLA SAHAGUN,
JEFE DE LA CARRERA DE DERECHO.**

**LIC. YANET YOLANDA MENDOZA GANDARA,
JEFE DEL SEMINARIO DE DERECHO PUBLICO.**

El haberme dado la oportunidad de presentar el examen profesional y así ver realizado el sueño de ser LICENCIADO EN DERECHO y ser un humilde servidor de mis semejantes.

MIL GRACIAS.

A DIOS

A ti padre celestial que a lo largo de mi camino siempre me has
iluminado te doy las más infinitas

GRACIAS.

A MI MAESTRA LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.

Con gran admiración y reconocimiento por el apoyo recibido, agradezco
sus sabios consejos, su dirección que hizo posible la realización de este
trabajo, para ella mi profundo respeto toda vez que llenó mi espíritu de
confianza y gratitud y por haberme enseñado que el hombre jamás se
debe subestimar.

**AL HONDRABLE JURADO QUE A BIEN TENGA
EXAMINARME**

A MI ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES E.N.E.P. "ARAGON"

Agradezco infinitamente el privilegio y la oportunidad que me brindó al aceptarme en sus aulas de estudio y la culminación de mi formación profesional.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

A nuestra máxima Casa de Estudios, por su espíritu y labor de forjar profesionistas al servicio de nuestra Patria.

A MIS MAESTROS UNIVERSITARIOS.

A quienes debo admiración y afecto por los momentos que me hicieron vivir rasgando la penumbra con la luz de sus conocimientos.

AL LIC. ELIAS ZUQUI ALDAMA.

Entusiasta guía quien siempre ha cuidado mi bienestar impulsándome a cada paso y entregándome su ayuda moral y material sin esperar nada a cambio, solamente mi superación profesional. Eternamente agradecido por haberlo conocido y por la amistad que me brinda.

MI RECONOCIMIENTO HACIA USTED.

A MI ESPOSA B E A T R I Z.

Porque gracias a ti he logrado alcanzar algunas metas y objetivos forjándose otras nuevas que juntos alcanzaremos porque eres una **MARAVILLOSA** pareja y compañera de mi vida. **CON TODO MI AMOR.**

A MIS HIJOS

LUIS RAUL

Y

BEATRIZ ISABEL.

Por sus manifestaciones de amor y cariño, los cuales me alentaron para continuar superándome y poder darles lo mejor de mi mismo.

A MIS QUERIDOS P A D R E S.

Por haberme dado la vida, la oportunidad y el apoyo siempre y por creer en mí, ya que con ustedes he compartido triunfos, tristezas y alegrías, para ustedes **MI CARIÑO Y RESPETO.**

A MIS HERMANOS.

**ROSA, JUAN, MIGUEL, ANA, RICARDO, HILDA, PEDRO Y
MARTHA.**

Por impulsarme a seguir adelante, hoy los hago partícipes de
este pequeño logro.

AL LIC. JOSE LUIS MARTINEZ ABAD.

En quien he encontrado un gran amigo y me ha enseñado a
través de su sabiduría y profesionalismo lo que es el trabajo
y la vida.

A FRANCISCO SAMUEL COLIN ESPINOSA.

Por la realización de este trabajo

GRACIAS POR SER UN GRAN AMIGO.

A MIS SUEGROS

Por haberme abierto en forma incondicional las puertas de su corazón y hogar **CON MUCHO CARIÑO.**

A LOS SEÑORES JESUS RUIZ RODRIGUEZ y MAURA PAREDES DE RUIZ

Quienes siempre me reprocharon el no haber terminado mi Tesis Profesional, demostrando con ello su cariño hacia mí, el cual es grandemente correspondido.

AL SEÑOR SERGIO RUIZ OSORNIO.

Quien gracias a sus conocimientos, apoyo, estima y comprensión, ha logrado de mí, un modelo de superación.

A LOS SEÑORES

LIC. JOSE LUIS CAMARENA MARTINEZ.

LIC. MARIA EUGENIA VALDES CASTOLO.

Por su apoyo para poder realizar mis anhelos.

A LA PROFESORA CLAUDIA PICKERING CHOUZA.

Con todo mi aprecio a quien no tengo palabras para expresarle mi agradecimiento por sus consejos y su gran amistad brindada.

**A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS DE LA SECRETARIA DE
COMUNICACIONES Y TRANSPORTES, ASI COMO DE LA
PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO
FEDERAL:**

Rosa, Miguel Angel, Elizabeth, Margarita, Norma, Geneveva, Jorge Mario, Amado, Rosa María, Enrique, Rodolfo, César, Margarita, Manuel, Mauricio, Juan Carlos, Tayde, Leticia, América, María Elena, Alejandro, y muchos más que a mi mente escapan pero que saben que tienen un amigo en su servidor.

GRACIAS POR SU GRAN APOYO MORAL.

INDICE

**ANALISIS DE LA SUSPENSION INDIVIDUAL DE LA RELACION DE TRABAJO EN EL
DERECHO POSITIVO LABORAL MEXICANO.**

	PAGINA
INDICE	1
INTRODUCCION	3

CAPITULO I

GENERALIDADES Y CONCEPTOS.

A.- TRABAJADOR	CONCEPTO	7
B.- PATRON	CONCEPTO	9
C.- RELACION DE TRABAJO	CONCEPTO	11
D.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	CONCEPTO	17
E.- RESCISION	CONCEPTO	21
F.- TERMINACION	CONCEPTO	28
E.- SUSPENSION	CONCEPTO	31

CAPITULO II

**ANTECEDENTES DE LA SUSPENSION EN EL
DERECHO MEXICANO LABORAL.**

A.- LEYES ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917	35
B.- CONSTITUCION DE 1917	43
C.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	46
D.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	48

CAPITULO III**NATURALEZA JURIDICA DE LA SUSPENSION INDIVIDUAL.**

A.- DERECHO PUBLICO, PRIVADO Y SOCIAL	52
B.- PROCEDENCIA DE LA SUSPENSION INDIVIDUAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	64
C.- CAUSALES DE LA SUSPENSION INDIVIDUAL CONTEMPLADAS EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL	66

CAPITULO IV.**PROCEDIMIENTO Y AUTORIDAD EN LOS CONFLICTOS DE
SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO**

A.- AUTORIDADES QUE DEBEN CONOCER DE LA SUSPENSION Y EN QUE CASOS	69
B.- PROCEDENCIA DE LA SUSPENSION NO TIPIFICADA EN EL ARTICULO 42 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO	86
C.- EFECTOS JURIDICOS DE LA SUSPENSION INDIVIDUAL EN LA RELACION DE TRABAJO	94
D.- CUANDO PRESCRIBE LA ACCION DE LA SUSPENSION INDIVIDUAL	97
- CONCLUSIONES	102
- BIBLIOGRAFIA	109

INTRODUCCION

La realización del trabajo que a continuación expongo tiene por finalidad, llenar los requisitos que exige nuestra legislación para poder ejercer la profesión de Licenciado en Derecho, para lo cual escogí y estudié el tema "Análisis de la Suspensión Individual de la Relación de Trabajo en el Derecho Positivo Laboral Mexicano".

Afortunadamente ayuda no me ha faltado puesto que conté con ella desde el principio, cuando más lo necesitaba, en la primera etapa al plantear el tema a desarrollar, cuando tan sólo era una vaga idea en mi mente, la de escribir sobre la suspensión individual en la relación de trabajo en nuestro derecho positivo laboral; encontré a quien me aclaró y orientó sobre la manera de iniciar este trabajo y que gracias a su invalorable consejos he realizado este trabajo, por lo cual le estaré por siempre agradecido. Gracias C. Lic. **MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.**

Con la aplicación del método deductivo, este trabajo se divide en cuatro capítulos obteniendo así la separación de sus partes integrantes, comenzando primeramente por sus generalidades y conceptos, que guardan entre sí las partes actoras como son: el trabajador, el patrón, su relación, estabilidad y sus causales de Rescisión, Terminación y por su puesto la Suspensión Individual dentro de la relación de trabajo.

Por lo que se refiere al Capítulo Segundo, se trató de abarcar los antecedentes históricos del tema, dentro de una evolución más o menos generalizada desde sus orígenes, hasta nuestros días, es decir, su desarrollo histórico, con algunos aspectos jurídicos en general.

En el Capítulo Tercero, por su parte, se estudió la Naturaleza Jurídica en que se ubica la Suspensión Individual Laboral, de igual forma su procedencia y las causales que se contemplan en artículo 42 de nuestra Ley sustantiva y adjetiva de la materia.

En el Capítulo Cuarto y último nos referimos a la parte medular del trabajo, que versa sobre el procedimiento y autoridades competentes que conocen de los conflictos de la suspensión individual, causales no contempladas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, sin omitir señalar, sus efectos jurídicos y la prescripción de la misma.

Por último, estableceremos las conclusiones a que hemos llegado, en torno a nuestro estudio.

EL AUTOR.

CAPITULO I
GENERALIDADES Y CONCEPTOS

ORIGEN ETIMOLOGICO DE LA PALABRA TRABAJO

En relación del término trabajo, las opiniones se han dividido ya que, algunos autores señalan que la palabra proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba y se traduce en una traba para los individuos, porque implica el despliegue de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente, ubica al término trabajo, dentro del griego *thilbo, laborare*, del verbo latino *laborare* que quiere decir *labrar* relativo a la labranza de la tierra.¹

Por otra parte, el Legislador Mexicano incluyó, en la actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8o, segundo párrafo una definición del trabajo como la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

La naturaleza y los fines del estatus laboral, no permiten distinción alguna de trabajador; si se hiciese, no solamente se violaría el espíritu de la declaración, sino que, se quebrantaría la unidad del estatuto y se rompería el principio de igualdad.

Si el nuevo Derecho del Trabajo, está concebido como un conjunto de normas, destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía física, sobre lo intelectual o viceversa, no puede justificar un régimen distinto, si bien habrá diferencias en cuanto a los salarios.

Al respecto, el Maestro Mario de la Cueva nos indica que: "el Derecho del Trabajo en su acepción más amplia, es el conjunto de normas que a cambio del trabajo humano, intenta realizar al hombre a una existencia que sea digna de su persona".²

En el mismo orden de ideas el jurista Trueba Urbina lo define como: "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar, a todos lo que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales de la vida humana".³

Otro criterio respetable es el del notable jurista Néstor de Buen quien nos indica que: "es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o independientemente de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, su función principal es

¹ Dávalos José. Derecho del Trabajo I. México, Editorial Porrúa, S.A., Tercera Edición.1990 p.3.

² De La Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. México, Editorial Porrúa, S.A., Octava Edición, 1990 p.85.

³ Trueba Urbina Alberto. Nuevo derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., Sexta Edición 1981. p 135.

producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social".⁴

En un punto de vista personal, estimamos que, la calidad de trabajador, se encuentra inevitablemente condicionada a la relación que se da entre quien presta un servicio subordinado cualquiera que sea la causa o acto que dio origen, y el que la recibe y la acepta.

CONCEPTO DE TRABAJADOR

Trabajador, tomada la palabra en su sentido más amplio, es toda persona que desarrolla un trabajo. Es decir en ese sentido, con excepción de los ociosos todas las personas son trabajadoras.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8o., dispone que: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo subordinado". De esta definición podemos derivar varias consecuencias.

Trabajador solamente puede ser la persona física, no sólo porque así lo dispone la definición, sino porque la actividad laboral, estructurada y regulada por nuestra rama jurídica, es una actividad humana desarrollada solamente por los hombres y nunca, por la propia naturaleza de esa actividad o sea las personas morales.

La anterior razón es suficiente para excluir a las personas morales como trabajadores; mas si insistimos nos encontramos que esta exclusión se confirma al traer los preceptos respecto de descansos, limitación de la jornada, seguridad e higiene que por fundamento fisiológico sólo le son aplicables a las personas físicas y no así a las morales.

Cabe señalar que cuando hablamos de personas físicas nos referimos tanto al varón como a la mujer. El artículo 4o. Constitucional reformado en 1974 dispone que "El varón y las mujeres son iguales ante la ley". En tanto el artículo 169 del Código Civil vigente para el Distrito Federal estipula que los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral de la familia o de la estructura de ésta.

La segunda consecuencia, conforme al orden de ideas de la definición legal, consiste en que la persona física sólo deviene en trabajador cuando presta el trabajo a otra persona. O sea, cuando el trabajador presta el trabajo por cuenta ajena: Los productos de la actividad

⁴ Del Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo I, México, Editorial Porrúa, S.A., Octava Edición, 1990 p 131.

laboral se atribuyen a una persona distinta y los riesgos de ese trabajo recaen sobre la beneficiaria de los productos.

Siguiendo con lo planteado en la definición legal es necesario que esa persona física preste el trabajo no sólo por cuenta de otro sino de manera personal y no por interpósita persona.

Una última nota que expresamente requiere nuestra ley, para que la persona física adquiera el carácter de trabajador consiste en que el trabajo lo preste en forma subordinada; esta nota que es por excelencia del trabajo estructurado y regulado por nuestra rama jurídica, resulta a su vez, la nota fundamentalmente personificadora del trabajador a la cual se refiere el ordenamiento laboral positivo.

Desde luego, aun cuando lo señala expresamente la definición legal, para que la persona física se convierta en trabajador, no sólo basta que preste libremente, y por su propia voluntad el trabajo, sino que además, debe ser remunerado mediante el pago de un salario y que sea lícito.

Del análisis anterior podemos desprender la siguiente conclusión: Trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo, personal subordinado, lícito y remunerado.

Ahora bien, con las características anteriores, está suficientemente personificado el trabajador como sujeto de nuestra rama jurídica sin embargo todo trabajador debe contar en su formación profesional y en su trabajo con los siguientes elementos.

1) Profesionalidad.- La cual presenta dos características:

a) Que su dedicación primordial sea trabajar.

b) Que tenga una preparación especial para desarrollar una determinada actividad laboral.

2) Continuidad.- Esta consiste en presentarse permanentemente y no en forma aislada, su servicio bajo las órdenes de un patrón.

3) Exclusividad.- Debe entenderse que el trabajador deberá prestar sus servicios a un sólo patrón. Sin embargo es menester señalar que en la actualidad la mayoría de los trabajadores se ven en la necesidad de tener dos trabajos, a fin de subsistir con sus familias habida cuenta de que son muy bajos los salarios que se perciben en cualquier actividad.

CONCEPTO DE PATRON

La persona que recibe los servicios del trabajador se le conoce de diferente forma como patrono, acreedor del trabajo, empresario, locatario, etc., sin embargo actualmente se han elegido dos conceptos, el de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se han venido usando sino porque dichos conceptos son lo que prestan menos objeciones técnicas.

En el proyecto de la Ley de 1970, se utilizaba, como la Ley de 1931 el término de patrono, pero las Comisiones Unidas del Trabajo y el Estatus Legislativos de la Cámara de Diputados propusieron en su dictamen el término de patrono por el de patrón.⁵

En la Ley Federal del Trabajo, existe una definición simple del concepto de patrón, el artículo 10 señala que es "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores ...Aclarando que si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón del primero lo será también de los últimos".

La Doctrina nacional, no se ha preocupado por establecer un concepto suficiente de patrón; en cambio la doctrina extranjera hace algunas aportaciones, entre ellos se puede citar la de Don Juan D. Pozzo, quien señala que el patrón o empresario es "aquél quien puede dirigir una actividad laboral bajo dependencia en su beneficio mediante una retribución".⁶

Krotstochin, por su parte, lo define como: "la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios".⁷

En un enunciado especial de la ley, indica que las personas que ejerzan funciones de Dirección o Administración, serán consideradas representantes del patrón, y en tal concepto lo obligan a sus relaciones con los trabajadores, esta disposición, resulta, lógica y accesoria en el caso de una persona moral, ya que la representación ante los trabajadores, debe ejercerse por medio de sus funcionarios que ejemplifica el legislador, como Directores, Gerentes, Administradores, etc.⁸

Ante todo esto, nótese que el patrón a diferencia del trabajador puede ser una persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos prestados libre y personalmente mediante una retribución por un trabajador.

⁵ Dávalos José. Op. Cit. p. 97.

⁶ Pozzo Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo I, Buenos Aires, Editorial De Palma, S.A. 1961 p. 150.

⁷ Krotstochin Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo I, Segunda Edición, Argentina, Editorial De Palma, S.A., 1975 p. 148.

⁸ Guerrero Esquerdo. Manual de Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., Décima Séptima Edición, 1983 p.p. 41 y 42.

Existe una clasificación de patrón propuesta por Manuel Alonso García que con algunas diferencias podrán advertirse fácilmente:

- 1.- Por su naturaleza.
 - a) Persona Individual.
 - b) Persona Jurídica.
 - c) Patrimonio afecto a un fin (con o sin títulos determinados)

- 2.- Por el tipo de actividades que desarrolla.
 - a) Industriales.
 - b) Comerciales.
 - c) Agrícolas.
 - d) Mineras
 - e) De Servicios.

- 3.- Por su extensión.
 - a) Empresa
 - b) Establecimiento.

- 4.- Por la jurisdicción que residen.
 - a) Jurisdicción Local.
 - b) Jurisdicción Federal.

- 5.- Por su ubicación.
 - a) Dentro de las poblaciones.
 - b) Fuera de las poblaciones.

- 6.- Por el número de trabajadores que emplean.
 - a) Pequeñas empresas (Hasta 100 trabajadores).
 - b) Medianas empresas (Más de 100 y menos de 1,000 trabajadores)
 - c) Grandes empresas (Más de 1,000 trabajadores).

7. Por la finalidad que persiguen.
 - a) Con fines de lucro.
 - b) Sin fines de lucro.

De todo esto podemos desprender que la definición más completa de patrón es aquella persona que puede elegir la actividad laboral de un determinado trabajador o varios de ellos o un tercero

que trabaja en su beneficio mediante una retribución.⁹

RELACION DE TRABAJO

La palabra relación significa correspondencia o conexión entre dos cosas o dos personas e implica un vínculo entre ellos. Por ejemplo, cuando hablamos de una relación jurídica, nos referimos al vínculo obligacional que existe, y que supone la existencia de sujetos y obligaciones, derechos entre ellos; en cambio si hablamos de relación jurídica de trabajo se precisan más ideas y las aplicamos a las vinculaciones obligacionales entre dos sujetos; el de una persona que trabaja y la otra que se beneficia con dicho trabajo.¹⁰

En cuanto a una definición completa de relación de trabajo no existe, toda vez que los maestros de Derecho Civil sintieron el peso de las normas de Códigos que establecían que sólo las cosas que estaban en el comercio podían ser objetos de contratación.

Quienes seguían el Código Civil de Francia vivían del contrato de arrendamiento de servicios, pero fueron los doctrinarios a los que les repugnó la idea de que el hombre y las bestias de carga y de tira estuvieran regidos por las mismas disposiciones.

Fue Francisco Carnelutti quien lanzó la idea de que la relación de trabajo fuera un contrato de compra-venta semejante a un contrato de energía eléctrica, esto en virtud de que él decía que los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que destinara convenientemente; Chatalin y Valverde, por su parte, sostenían que la relación se debería de considerar como contrato de sociedad en la que se pondría la ventaja de salvaguardar la dignidad humana, pues en dicho contrato los trabajadores aportan su energía de trabajo y el empresario el capital a fin de compartir utilidades donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo efectuado por el trabajador.

De igual manera no faltó quien afirmara que era una especie de mandato en el que el patrón otorgaba al trabajador la ejecución de ciertas actividades.¹¹

Con la aparición del libro de Derecho Mexicano del Trabajo se inició en los pueblos de habla hispana y portuguesa la batalla en contra del contractualismo que prevalecía entre profesores y escritores de diferentes países, una batalla que representa uno de los episodios más intensos en la lucha del trabajo por afirmar su individualidad y con ello la autonomía para poder

⁹ De Buen Lozano Néstor, Op. Cit. p. 453.

¹⁰ Canacho Enriquez Guillermo, Derecho del Trabajo I, Colombia, Editorial Temaz, 1961, p.p. 246 a 268.

¹¹ De la Cueva Mario Op. Cit. p. 181.

transformarse en un derecho general de las relaciones de trabajo.

Así el Derecho Civil que había contemplado la aparición de las leyes protectoras del trabajo, comprendió que en esa batalla estaban en juego la esencia misma del contractualismo individualista y subjetivista tradicional, y la integración misma del Derecho Civil y que por encima de ella la del Derecho Privado, tan lo entendió así que la victoria de la idea nueva pasaba sobre el principio de que el contrato basado en la autonomía de la voluntad era fuente creadora de los derechos y obligaciones en las relaciones entre hombres, tesis que sería sustituida por la doctrina que atribuía al hecho simple de la prestación de un trabajo la fuerza suficiente para crear aun en contra de la voluntad de los empresarios derechos y obligaciones un Derecho nuevo que declara constituir un tercer género, dentro de la milenaria clasificación del orden jurídico en: Derecho Público, Derecho Privado y Derecho Social.

La definición que consideramos más completa para efectos de esta investigación es la que aporta Mario de la Cueva y la define como: "el conjunto de derechos y obligaciones que derivan tanto para trabajadores como para patrones del simple hecho de la prestación del servicio; entendiéndose como vínculo al hecho de trabajo y en cuanto que existe una relación entre persona que trabaja y otra que se beneficia con esa actividad y cada vez que existe una situación igual existirá una relación laboral".¹²

No pocos son los que confunden ambas o niegan la existencia de la relación por encontrarla redundante ante el contrato. Pero es importante destacar que en la relación de trabajo se expresan dos cosas distintas, primero:

Expresa una innegable evidencia consistente en una conexión indispensable en los vínculos del trato, en una cooperación que existe entre quien presta un servicio y aquel a quien se presta.

En este sentido en todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre el trabajador que lo ejecuta y el empresario que de modo directo o a través de algunos de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas.

A Guillermo Camacho Enriquez le tocó diferenciar los conceptos de trabajo y de la relación de trabajo, de lo cual sus ideas se diferencian mucho más de un proyecto de ley sobre contratos de trabajo cuya elaboración fue decisiva en 1923 en las que existían numerosas relaciones de trabajo que no se originaban en un contrato y como consecuencia el proyecto regulaba más que los lazos obligacionales que resultasen de un contrato de trabajo, las obligaciones nacidas de una relación de trabajo.¹³

¹² *Ibidem.* p. 187.

¹³ Camacho Enriquez Guillermo. Op. Cit. p. 34.

El artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo vigente afirma que debemos entender a la relación laboral como el acto que da origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario; mientras que por un contrato individual cualquiera que sea la forma o denominación, aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.¹⁴

Continuando con nuestra exposición diremos que basta con que se presente el servicio para que nazca la relación de trabajo, esto quiere decir que puede darse la relación de trabajo sin que exista un contrato de trabajo, pero no al contrario, aun cuando se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito, es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no siempre supone de modo necesario la relación de trabajo, pues puede haber contrato y nunca darse la relación laboral. El artículo 25 de nuestra Ley prevé que las condiciones de trabajo sean por escrito y menciona que es lo que deben contener; sin embargo a falta de escrito el artículo 26 señala que esto no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo por lo que consideramos que es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal, subordinado y remunerado para que exista la relación laboral, al presentarse ésta se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es en sí, el Derecho del Trabajo, un ordenamiento imperativo independiente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

Es importante señalar que bien puede ser el contrato o cualquier otro acto el que dé origen a la relación de trabajo, ya que el acuerdo de voluntades no es requisito fundamental para la formación de la relación de trabajo; el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple el estatuto, la Ley, los contratos colectivos de trabajo, entre otros ordenamientos, ya que el Derecho del Trabajo no protege al acuerdo de voluntades sino al trabajo mismo, no trata de regular un intercambio de prestaciones sino de asegurar la salud, la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa y la dignidad del trabajador.

Ante todo esto podemos añadir que para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades, como ejemplo: En una empresa donde rige un contrato colectivo de trabajo con la cláusula de ingreso no se toma en cuenta la voluntad del patrón ya que los sindicatos están facultados para ocupar plazas vacantes en la negociación, aun en contra de la voluntad del patrón, en el mismo tenor la doctrina señala otros supuestos en los que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato es nulo si se establece por baja de las condiciones establecidas por la Ley: en este caso la relación de

¹⁴ Porras y López Armandó. Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta Edición, México, Textos Universitarios S.A., 1975 p.51.

trabajo subsiste y es la propia ley la que establece como debe suplir esa relación y otorga derechos y obligaciones para ambas partes los cuales se deben cumplir.

Un punto muy importante es la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, en la que nuestro Derecho Positivo Mexicano la contempla en el texto del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala que cualquiera que sea el acto que le de origen debemos entender por relación de trabajo; la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, así mismo conceptúa al Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, a aquél que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Por último, aclara que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos. De lo anterior se colige que la naturaleza jurídica se encuentra inmersa en lo que señala el artículo 123 de nuestra Carta Magna, que en su primer párrafo estipula en forma breve y substancial que la forma en que se debe de organizar el trabajo debe ser socialmente, conforme a lo que establece la Ley.

Para nosotros la naturaleza jurídica de la relación de trabajo en nuestro tema de investigación podemos definirla como el vínculo personal que une directamente al (los) trabajador (es) con el (los) patrón (es). Cabe recalcar que independientemente del número de patrones y/o trabajadores la relación laboral siempre es personal aunque en ciertos momentos o aspectos se torne individual y en otros casos comunitario. Es individualista ya que el fin que persigue todo trabajador es obtener por la prestación del trabajo un salario y el fin del patrón es ser titular de los frutos de ese trabajo, estas divergencias de los fines dan brigen a los derechos individualistas que todo trabajador tiene derecho.

En cambio en la comunitaria siempre por excelencia es la de un fin societario en el cual encontramos una conexión recíproca de las partes para alcanzar un fin común.

Por último vamos a hablar de la clasificación de la relación de trabajo, las cuales para nuestro estudio se agrupan en tres grupos importantes y las más comunes en nuestra vida diaria.

De acuerdo con el principio de estabilidad y permanencia en el empleo la norma genérica será la existencia de un contrato por tiempo indeterminado.

Por su duración la relación de trabajo se clasifica en:

- A.- Por obra determinada.
- B.- Por tiempo determinado.

C.- Por tiempo indeterminado.

OBRA DETERMINADA

En Roma el contrato de trabajo era contrato de arrendamiento (locatio conductio operis o locatio conductio operarum) relación personal entre obligado a prestar los servicios, locatur, y quien los recibía, conductor. En la operarum al beneficiario del trabajo sólo le interesaba el servicio; en la operis, deseaba su resultado la obra que producía, no al servicio.

De lo anterior nace la distancia entre arrendamiento de servicios y el arrendamiento de obra. En el arrendamiento de obra se configuraban las condiciones y se especificaba su naturaleza, el ejecutante quedaba en libertad de efectuar su trabajo con los lineamientos y en el tiempo establecido.

En el contrato se dan los siguientes elementos:

- 1.- El operario promete el resultado del trabajo, esto es, la obra producida.
- 2.- En el contrato de obra, el trabajador no pone a disposición del patrón su energía de trabajo, ya que lo que promete es el resultado de su trabajo.
- 3.- En el contrato de obra el riesgo corre a cargo del operario.
- 4.- El operario pone los materiales que hayan que emplearse en la construcción de la obra, así como los útiles, maquinaria, etc.
- 5.- En el contrato de obra la dirección corresponde al operario.

La Ley de 1970, con un mejor criterio consigna en el artículo 35 la relación de trabajo para obra determinada, en ella menciona que "las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado...". De esta forma equipara a la obra con el tiempo determinado. El artículo 37 en su fracción I, a su vez señala que el tiempo determinado se puede estipular entre otros casos: "cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar". Esto tiene gran trascendencia ya que si vencido el término subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo necesario para terminar la obra.

A la relación de trabajo por obra determinada la consideramos en primer término porque el

artículo 36 marca la pauta que deberá seguirse para decidir si la excepción coincide con el espíritu y los propósitos de la Ley al señalar que: "una obra determinada puede únicamente estipularse cuando así lo exija su naturaleza".

TIEMPO DETERMINADO

Esta forma de contrato obedece, a la idea de que toda relación laboral deberá estar predeterminada; los trabajos hicieron ver la necesidad de que la relación de trabajo fuera indeterminada y sólo como excepción se limitará su duración.

La Ley de 1931 mencionaba en el artículo 39 que a la letra dice: "el contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo fijo y para obra determinada, y si vencido el término del trabajo, se prorrogara el contrato por el tiempo que perduren dichas circunstancias..."

La Ley vigente condiciona en el artículo 37 los casos en que se determinará el tiempo:

- 1.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- 2.- La situación de otro trabajador y;
- 3.- Los demás casos previstos por la Ley.

Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar podrá señalarse el tiempo de duración, por ejemplo...Durante algunas temporadas se incrementarán las ventas en las negociaciones comerciales, como sucede cada año, la naturaleza de los servicios implica la posibilidad de celebración de un contrato sólo por los meses en que dicho aumento en las ventas se produce.

Cuando un trabajador solicita licencia o si la relación del contrato se suspende e incluso cuando rescinda dicha relación éste puede ser substituido temporalmente por otro, ya que para su regreso deberá esperar la determinación de la junta de Conciliación y Arbitraje, en esta forma la plaza es respetada y el patrón no adquiere obligaciones por tiempo indeterminado con nuevos trabajadores.

Si vencido el término subsiste la materia del trabajo que le dio origen a la relación laboral, se prorrogará por el tiempo necesario que dicha circunstancia dio principio igualmente se produce para el contrato por obra determinada.

Como ya mencionamos nuestro Derecho consigna la obligación de que las condiciones de trabajo consten por escrito haciendo responsable al patrón de la falta del documento, no obstante que esto no priva al trabajador de los derechos del trabajo. Dentro de las condiciones de trabajo que marca el artículo 25 para el escrito. Por lo que respecta a la relación de trabajo señala la fracción II: "si la relación de trabajo es para obra determinada o tiempo determinado o indeterminado".

El artículo 35, por su lado, en su segunda parte estipula que por lo que respecta a las relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado deberán ser expresas, ya que de no ser así o no obre documento alguno se entenderá la relación de trabajo por tiempo indeterminado.

Asimismo, el artículo 37 comprende tres hipótesis:

La primera fracción estipula un tiempo determinado al cual sólo es permitido cuando lo exige la naturaleza del trabajo que se va a prestar, siendo indispensable probar que así lo exige la naturaleza del trabajo, y por otra parte si al vencer el término fijado subsiste la materia de trabajo la relación se prorrogará automáticamente.

En la Segunda existe o se nos habla de una sustitución temporal de un trabajo el cual no requiere comentario alguno y la tercera tiene por objeto facilitar al mismo legislador la consideración de algún caso particular en relación con la reglamentación de trabajos especiales; así a ejemplo del artículo 195, fracción IV, autoriza la relación de trabajo de los marinos para uno o varios viajes, pues es frecuente que un buque no preste un servicio constante.¹⁵

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro sin que pueda decirse quién fue el autor con una fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera.

La estabilidad es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad de trabajo y hace depender su disolución y sólo excepcionalmente de la del patrono cuando haya incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador y/o de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación

¹⁵ Briseno Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Primera Edición, México, Editorial Harla, 1985, p. 174.

que hagan imposible su continuación.

Esta descripción pone de relieve que la estabilidad es un principio creador de un derecho y nunca un deber para él, pues en ella se dice en aplicación del artículo 5o. Constitucional que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra que es deber para el patrón.

La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro Derecho como una manifestación más cristalina de la justicia social hondamente enraizada en el Derecho del Trabajo por que su finalidad inmediata es el vivir hoy en el mañana inmediato pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad en la vejez.¹⁶

De estas dos finalidades se desprende su esencia, la estabilidad en el trabajo es la certeza en el presente y del futuro una de las ideas que anuncia una vinculación y tal vez una fusión futura del Derecho del Trabajo y de la seguridad social.

Son muchas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios, sin los cuales no podría constituirse el derecho del trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia.

A la idea de la dignidad, uno de los principios clave de la justicia social se añade, la idea de la libertad del hombre frente al hombre porque la fuerza del presente y del futuro otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos pues quien no esta a merced de otro, sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones y si se mira hasta el fondo las ideas para su efecto último, se verá que ahí esta la idea de igualdad porque quien define su derecho con dignidad y libertad es igual del otro.¹⁷

La estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble; es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no de causa para su separación. Pero al mismo tiempo es la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador que es el derecho de antigüedad en el trabajo fuente, a su vez, de un manejo de derechos que cuando falta la estabilidad, desaparecen o se debilitan.

Al considerar el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo, notamos en nuestro

¹⁶ De La Cueva Marín, Op. Cit. p. 219.

¹⁷ *Ibidem.* p. 220.

estudio de investigación, que son varios los autores que ven en él un derecho de propiedad sobre una cosa inmaterial, en tanto que otros lanzaron la idea de un derecho real característica que explica que si el trabajador es despedido arbitrariamente, la sentencia del tribunal que decreta la reinstalación debe cumplirse sin que pueda oponer derecho alguno la persona que sustituyó al trabajador despedido.

Nosotros creemos que la estabilidad en el trabajo es una institución peculiar del derecho del trabajador, al que se puede caracterizar diciendo que es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes de un derecho que se impone por una parte a todo adquirente de la empresa y cuyo efecto dispone al trabajador de acción de reinstalación en el trabajo y a el pago de los salarios caídos en el caso de una separación injustificada y por otra parte a toda persona que desempeñe el trabajo en sustitución del trabajador separado solución que se apoya en el artículo 4o, fracción I, que viene parcialmente de la Ley de 1931 y que señala: "Se atacan los derechos de terceros cuando se trata de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje".

En segundo lugar, como fuente y garantía el conjunto de derechos del trabajador de una empresa, determinan que al prolongarse la prestación de trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad, unos meses, varios años, tiempo de trabajo que constituye su antigüedad generadora a su vez, de diversos derechos que de otra manera no podrían nacer.

Esta concepción de la estabilidad fluye de la naturaleza de la relación de trabajo que nos es conocida como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por el simple hecho de la prestación del trabajo, donde ya no depende la voluntad del empresario sino la existencia y la actividad de una empresa.^{1X}

El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo, el cual es una de las manifestaciones más importantes del derecho ya que la permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su relación de trabajo y regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa toda relación de trabajo, se celebrará por el tiempo indefinido, la comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón.

Eventualmente se puede celebrar contratos de trabajo o, dar nacimiento a relaciones de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada, en uno y otro caso la duración de la relación

^{1X} *Ibidem*, p. 221

no estará sujeto a la voluntad de las partes como a la subsistencia de la materia de trabajo.

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija si ésta es indefinida no podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello.

Si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando, asimismo, en otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón por regla general no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente, en todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta la terminación natural.

Este principio de estabilidad, es obra del constituyente de 1917 en Querétaro, como fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y de su inclusión en el texto original del artículo 123 constitucional en la fracción XXII era indiscutible aun cuando después haya sido interpretado dicho texto en forma tal, que vino a destruir ese principio absoluto. A continuación transcribiremos la fracción XXII la cual señalaba lo siguiente:

"El patrón que despide a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, igualmente tendrá derecho esa obligación, cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrón o por recibir, de él, malos tratamientos ya sea, en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos, el patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.¹⁹

Para los efectos de nuestro estudio la estabilidad del trabajo se clasifica en dos a saber:

- 1.- Estabilidad absoluta.
- 2.- Estabilidad relativa.

La estabilidad de los trabajadores alcanza su punto álgido en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, por que es ahí donde entra en juego la voluntad del patrón, esta distinción se refiere que el grado de libertad que se conceda al patrono para disolver la relación.

¹⁹ De Buen Lozano Néstor. Op. Cit. p:547.

Hablamos de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.²⁰

En virtud de lo anterior, concluimos diciendo que la estabilidad en el empleo es, actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores conculcando con ello en la vida de los trabajadores, en sus empleos, una de las medidas esenciales para la efectividad del derecho del trabajador y que va unida a la idea de la seguridad social, uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos.

Resultando paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad a través del Seguro Social, cuando ya no son aptos para el trabajador y que, en cambio mientras entregan su energía física y sus aptitudes al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente y la indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufrió.

RESCISION

La relación de trabajo puede cesar definitivamente, por rescisión o terminación, aunque hay autores que hablan de extinción que significa cese o acabe de una cosa o disolución, que es desunir las cosas que estaban unidas de cualquier cosa o modo.

La regla general en todo contrato de carácter civil es que el incumplimiento, por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas en el mismo contrato, de derecho a la otra a rescindirle; en este aspecto el contrato de trabajo pudiera asimilarse a un contrato civil, porque la Ley Federal del Trabajo concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador, para rescindir el contrato, según lo indica el artículo 46 de la Ley sustantiva y adjetiva, la cual a la letra señala: "El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por una causa justificada, sin recurrir en responsabilidad".

Esta opinión es sostenida por autoridades de la materia, por lo que ve a la rescisión decretada por el patrón y en la que es necesario considerar, además de rescisión tradicional, una serie de

²⁰ De la Cueva Mario. Op. Cit. p. 221.

obligaciones que por la Ley nacen para el trabajador en relación con su patrón, ya que su incumplimiento da lugar a sanciones que el patrón aplica y que van desde la sencilla amonestación verbal hasta la separación del trabajo, que, en nuestro concepto es la máxima pena que puede sufrir o aplicarse a un trabajador y como consecuencia de la misma queda privado de trabajo y del salario correlativo, sufriendo las consecuencias naturales de esa privación.

No puede decirse lo mismo tratándose de la rescisión por parte del trabajador porque aun cuando también el patrón sufre las consecuencias de tener que pagar indemnizaciones, es impropio afirmar que el obrero sancione a su patrón ya que en la relación de trabajo, la autoridad se ha asignado al patrón y por lo mismo a él compete unilateralmente, sancionar, analizando la falta cometida por el trabajador valorizándola y aplicando el castigo que, repetimos en el caso máximo se traduce en separación; en cambio el obrero no tiene autoridad sobre el patrón, sino en el mejor de los casos se le faculta para rescindir su contrato.

Por otra parte, debemos recordar que en los contratos civiles la rescisión normalmente se hace valer ante el juez y hasta que se obtiene sentencia favorable opera la rescisión; en cambio tratándose de la rescisión laboral se hace efectiva de inmediato, y en todo caso queda expuesto el patrón a las responsabilidades de una rescisión injustificada si el trabajador lo demanda y los tribunales le otorgan la razón.

El artículo 47 enumera con motivos de la rescisión de contrato a quince causales, sin responsabilidad por parte del patrón, por lo que conviene hacer algunos razonamientos generales respecto de la importancia que tiene para todos los patrones, considerar las diversas circunstancias que existen para rescindir el contrato de trabajo, pues no debemos olvidar que la habilidad obtenida por el obrero es como resultado de su entrenamiento que ha costado tiempo y dinero al patrón, que se pierden cuando se separa a aquél y hay que considerar el entrenamiento del nuevo trabajador que también implica erogaciones para el patrón: tiempo perdido, experiencias frustradas, etc. Además para el trabajador constituyen, la pérdida del salario que percibe y que es fuente principal de ingresos, así como, el sustento de su familia amén de la seguridad de su trabajo, que es una de las metas a las que aspira la clase trabajadora.²¹

La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y de terminación.

Para nosotros la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de

²¹ Guerrero Enquerio, Op. Cit. p. 257.

su 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 caso de que el otro incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto el titular del Derecho puede hacer uso de él o abstenerse, así como, ejemplo: Un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días, el empresario puede separarlo pero también puede conservarlo.²²

Desde el punto de vista terminológico la palabra rescisión parece inadecuado si se tiene en cuenta que en el Código Civil, en el artículo 1949 expresa el principio general en esta materia a imagen y semejanza de su antecedente español que nos habla de resolución.

"Artículo 1949.- La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe, y el perjudicado podrá escoger entre el cumplimiento o la resolución con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución aún cuando después de haber optado por el incumplimiento cuando éste resulte imposible".

En este orden de ideas la palabra rescisión parece poco aceptable para quienes intentan romper todas las ataduras con el Derecho Civil y buscan una terminología propia del Derecho Laboral, en este caso el maestro Trueba Urbina refiriéndose al uso de nuestra Ley de 1970 de la expresión rescisión, señala que es inexplicable que aún subsista en una legislación nueva un concepto civilista, no obstante que nuestro derecho del trabajo, en el artículo 123 apartado "A" Fracción XXII, se utiliza la palabra despedido, cuando se trata de rescisión por el despido.²³

La similitud entre la rescisión y la terminación es la existencia de una causa determinada en la Ley, su diferencia es la imputabilidad a una persona, de tal forma podemos decir que en la rescisión siempre habrá un sujeto responsable, en la terminación no; aun cuando se habla del mutuo consentimiento como una causa, éste debe entenderse en la concurrencia de voluntad de ambas partes.

Durante este trabajo de investigación vamos a encontrar con mucha frecuencia que los términos se confunden en la Ley, siendo necesario establecer las distintas características para ver en que caso estamos frente a una rescisión o ante una terminación, es importante por lo que se refiere a las acciones que pueden ejercerse ante la Junta y las indemnizaciones a reclamar; siendo la indemnización mayor para el caso de la rescisión.

La rescisión para los efectos de nuestro estudio se clasifica en tres:

²² De la Cueva Mariu. Op. Cit. p. 241.

²³ Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. p. 301.

1).- Acto Universal.- La rescisión supone siempre una conducta unilateral, esto es, sólo uno de los sujetos de la relación de trabajo toma la decisión de rescindirla.

2).- Acto Potestativo.- La posibilidad de rescindir no implica que necesariamente se debe hacer uso de la facultad; el patrón o el trabajador afectados por el incumplimiento de la otra parte bien pueden pasar por alto esta situación.

3).- Acto Formal.- En la parte final del artículo 47, modificado a partir del primero de mayo de 1980, establece lo siguiente: "el patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión". Esto refleja una seguridad jurídica para el trabajador ya que el acto de rescisión debe ser formal.²⁴

El Maestro Mario de la Cueva cuya influencia fue importante en la elaboración de los anteproyectos de la ley de 1970 expuso que la finalidad de este precepto es doble, por una parte la existencia de una constancia auténtica del despido, y por otra que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrón para justificarlo, además le permitirá su defensa.²⁵

Por reforma de 1979 en vigor, a partir del primero de mayo de 1980 se adiciona este precepto para determinar que el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que este se negara a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión deberá hacerlo del conocimiento a la Junta respectiva proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y señalando al trabajador, la falta de aviso al trabajador o a la Junta por si sólo bastará para considerar que el despido fue injustificado.

El aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que motivan, lo anterior a fin de que el trabajador tenga el conocimiento de ella o ellas y pueda preparar su defensa siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia la cual se divide en tres etapas: De conciliación, Demanda y Excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas, y de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescitoria con la debida oportunidad quedará imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.

²⁴ De Buen Lozano Néstor. Op. Cit. p. 24.

²⁵ De la Cueva Mario. Op. Cit. p. 245.

Si durante el juicio laboral el patrón demandado no acreditó que dio a conocer al trabajador el aviso rescisorio y que éste se negó a recibir la notificación al respecto efectuada por medio de la Junta no tiene eficacia legal alguna, por lo que de conformidad con el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido se considera injustificado.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala las causas de rescisión a saber: Las cuales transcribiremos para un mejor conocimiento de ellas.

La fracción I.- Se refiere al engaño que sufra el patrón porque el propio trabajador y el sindicato le hubiere atribuido capacidades de las que carezca, ésta se deberá hacer valer dentro de los 30 días siguientes al haberse iniciado la relación de trabajo.

Fracción II.- Nos señala que se trata de faltas de propiedad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del patrón directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

Fracción III.- Nos dice que cuando el trabajador cometa contra alguno o algunos de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

Fracción IV.- Cuando el trabajador cometa fuera del servicio acciones contra el patrón, familiares o personal directivo o administrativo que tipifican la fracción II de esta misma ley, de tal manera que puede hacer imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Fracción V.- Cuando el trabajador cometa intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Fracción VI.- Cuando el trabajador ocasiona perjuicios de las que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo pero con negligencia, que se la única causa del perjuicio.

Fracción VII.- El trabajador que con su imprudencia o descuido inexcusable pone en peligro la seguridad del establecimiento o empresa y de las personas que se encuentran en él.

Fracción VIII.- También es causa de rescisión cuando el trabajador comete actos inmorales en el lugar en que desempeña sus labores.

Fracción IX.- El trabajador también se hace acreedor a la causal de rescisión por revelar

secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa o establecimiento donde labora.

Fracción X.- Cuando el trabajador tiene más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin excusa justificada.

Fracción XI.- Por desobedecer al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo para el cual fue contratado.

Fracción XII.- Por negarse a adoptar las medidas necesarias tendientes a salvaguardar la seguridad para evitar accidentes o enfermedades que vayan en su contra.

Fracción XIII.- Cuando concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo el influjo de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en el 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.

Fracción XIV.- Cuando una sentencia ejecutoria imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Fracción 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, que el patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión como ya se mencionó al principio del tema.²⁶

Así como el patrón puede rescindir el contrato al trabajador, éste también puede rescindir el contrato según lo dispone el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice con el importe de tres meses de salario y a percibir los salarios vencidos en los términos del artículo 48 de esta ley, o sea, desde la fecha de separación hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la junta de Conciliación y Arbitraje.

Lo establecido por el artículo 48 nos hace suponer que el pago de salarios caídos sólo se refiere a aquellos casos en que el patrón no haya sometido de inmediato la rescisión del contrato y por ese motivo lo haya demandado el trabajador ante los tribunales del trabajo.

El hecho de que no reciba el trabajador el salario correspondiente en la fecha y lugar de rescisión no solamente se refiere al monto del salario acostumbrado, consecuentemente el

²⁶ Guerrero Euquerio. Op. Cit. p.p. 259 a 274.

patrón no está facultado por sí mismo para cambiar las fechas ni lugares de pago, si no que, en su caso, tiene que convenirlo con el trabajador o el representante, también señala la fracción IV como causa de rescisión que el patrón reduzca el salario al trabajador.

Otra causa de rescisión es la contienda en la fracción I y consiste en que el patrón lo haya engañado o, en su caso, la agrupación patronal que le hubiere propuesto el trabajo al tiempo de celebrarse el contrato respecto de las condiciones del mismo.

Esto es inoperante en virtud de que es inusual que se dedique a construir bolsa de trabajo, sin embargo pudiera existir algún caso aislado y para este efecto es aplicable la ley. También como contrapartida a los dispuesto por el artículo 47 señala como causa de rescisión, que el patrón incurra en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amenazas, injurias malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador o de su cónyuge, padres, hijos o hermanos, en ese último caso se requiere que sean de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo.

La Ley también señala el hecho de que el trabajador sufra perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo. Desde luego se desprende que estas herramientas sean propiedad del trabajo, pues si fueran del patrón, no tendría objeto sancionar los perjuicios que en sus propiedades hubiera realizado.

La Ley insiste en materia de seguridad y de higiene en el trabajo en la fracción VII del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo menciona como causa de rescisión el que exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen.

La acción de rescisión por las causas mencionadas no se ejercita frecuentemente por los trabajadores ya que para éstos una de las cuestiones más importantes es conservar su empleo y muchas veces pasan por alto violaciones que comete el patrón según las disposiciones que acabamos de estudiar, sin embargo puede presentarse el caso de que algún trabajador quiera reclamar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 51 por lo que el patrón invariablemente debe cuidar de no lesionar los derechos de los trabajadores para no sufrir las consecuencias de su acto ilícito.²⁷

²⁷ Idem. p.p. 275 a 279.

TERMINACION

Entendemos por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento, ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como de todas las obligaciones secundarias.

La terminación puede obedecer a varias causas, algunas son previsibles y se pueden haber determinado desde el momento en el que se constituyó la relación; otras son naturales; como la incapacidad o la muerte del trabajador o simplemente económicas, por último la terminación puede ser resultado de una desición unilateral o un acuerdo de las partes.

En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo, puede también jugar la voluntad de las partes pero sólo la del trabajador si se trata de una desición unilateral.

A pesar de que la ley sanciona con nulidad todas las renunciaciones que los trabajadores hagan de sus derechos laborales, en realidad admite la renuncia al derecho de seguir laborando, ésta no requiere de formalidad alguna para su validez aun cuando es obvio que, para efectos de prueba es conveniente otorgarla por escrito, la regla general en el escrito es que se hace constar un mutuo finiquito de obligaciones y responsabilidades si la renuncia es aceptada por el patrón.

El trabajador puede renunciar en cualquier momento, la única limitación deriva del hecho de que, en todo caso, estará obligado a prestar sus servicios hasta por un año y se entiende que podrá incurrir en responsabilidad si se retira antes sin justa causa; la ley de 1931 señalaba que el trabajador que violara esa obligación se haría acreedor a la responsabilidad civil, concepto ambiguo que la Ley vigente ha modificado sin hacerlo tampoco de manera clara.

La terminación produce siempre una obligación patronal, salvo en los casos de renuncia en lo que requiere de antigüedad de por lo menos 15 años para tener derecho a la prima correspondiente, en algunas situaciones surge además una responsabilidad económica complementaria.

En ocasiones la terminación puede derivar de una desición unilateral del patrón, en realidad éste es un derecho excepcional ya que por regla es la estabilidad del empleo.

En virtud de lo antes expuesto consideramos que la definición más completa es: "Terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de

la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos que hacen imposible su continuación."

El artículo 53, enumera las causas que extinguen por terminación la relación laboral, con excepción de la fracción IV, el patrón no está obligado a indemnizar, aun cuando debe acreditar la existencia de alguna de las contenidas en dicho precepto.²⁸

Los supuestos son:

1.- EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES.- Ambos, patrón y trabajador, deben ser acordes en dar fin a la relación, no existe el caso de renuncia del trabajador por la sola expresión de voluntad, no basta para terminar la relación.

Es necesario que esa expresión de voluntad se acompañe de la del patrón para configurar el mutuo consentimiento, el hecho de que el actor hubiere continuado trabajando después de presentar la renuncia no invalida ésta, pues si cambio de idea y no quería que la renuncia surtiera efectos, bien podría hacerlo saber al patrón antes de que éste le notificara la aceptación y entonces cesará el derecho del patrón para aceptar la manifestación voluntaria de la terminación del contrato. Por otra parte, la circunstancia de que el patrón hubiera continuado pagando los salarios del trabajador, no implica el consentimiento de aquél o la manifestación de no aceptar la renuncia, sino el cumplimiento de la obligación de pagar la contraprestación correlativa a la labor desempeñada en tanto se aceptaba la renuncia.

2.- DE LA MUERTE DEL TRABAJADOR SE EXTINGUE LA RELACION.-Uno de los elementos de la definición de trabajador es que debe de presentar sus servicios con carácter de personal, esto es intransferible, por lo tanto no es posible que por contrato se estipule la herencia de plazas, cuando así se haga, se estará violando la Ley y se lesiona a otros trabajadores y por la tanto carece de valor.

3.- LA TERMINACION DE LA OBRA, VENCIMIENTO DEL TERMINO O INVERSION DE CAPITAL.- Los dos primeros supuestos están acordes con la naturaleza de la relación laboral por tiempo determinado, el momento en que termina la obra o venza el término, salvo que los trabajos inconclusos obliguen a continuar la labor por el tiempo indispensable para dar fin a la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

Al concluir la obra del contrato termina éste y en tal supuesto la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despidе ni incurre en responsabilidad propia de los casos de separación

²⁸ De Buen Lozano Néstor Op. Cit. p. 546.

injustificada, lo mismo cuando se trata de substitución temporal de los trabajadores; al llegar el titular de la plaza, la relación termina sin más obligación para el patrón.

4.- LA INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILITACION MANIFIESTA DEL TRABAJADOR QUE HAGA IMPOSIBLE LA PRESTACION DEL TRABAJO.- Aun cuando la Ley permite que se extinga la relación, no se desprotege al trabajador, en virtud de que el supuesto es genérico y no distingue de las causas de enfermedad o accidente que ocasiona la imposibilidad del trabajo, aplicando los principios de interpretación, debe señalarse que la relación de trabajo primero se suspende por el tiempo en que la Ley del Seguro Social estima el otorgamiento de subsidio y pensión provisional.

Si se trata de riesgo de trabajo, la suspensión de la relación será por todo el tiempo necesario a juicio del Seguro Social mientras se considera que el trabajador está en posibilidad de recuperación, la ley no limita, por lo que puede estarse de uno, cinco diez años.

El Seguro Social otorga pensión definitiva por incapacidad permanente total o parcial que impida continuar desarrollando la actividad contratada por la empresa, el patrón puede dar por terminada la relación laboral ya que será en ese momento y no antes, cuando haga imposible la relación de trabajo.

Cuando esta circunstancia provenga de un riesgo que no sea de trabajo, la Ley del Seguro Social protege al trabajador otorgándole subsidios hasta por 52 semanas, si la incapacidad continúa el subsidio podría prorrogarse hasta por 28 semanas más, si el mal continúa se le concederá la pensión de inhabilitación para el trabajo, en ese momento el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo, y pagar al trabajador en cumplimiento con el artículo 54, un mes de salario y la prima de antigüedad con importe de 12 días por cada año de servicios prestados.

La Ley abre la puerta para que si fuera posible, si así lo deseara el trabajador, se le otorgue un trabajo compatible con sus aptitudes aunque se lesionen derechos de otros trabajadores.

Por último, la fracción fina del artículo 53 de la Ley Federal de Trabajo, declara terminadas las relaciones individuales de trabajo en los casos de cierre de las empresas, 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.²⁹

²⁹ Trucha Urbina Alberto y/o "Ley Federal del Trabajo" Primera Edición, comentada. México, Editorial Porrúa. S. A., 1991 p. 52.

SUSPENSION

El Derecho del Trabajo conoce la institución a la que desde hace mucho tiempo se dio el nombre de suspensión de las relaciones de trabajo, la Ley de 1931 la reglamenta en sus artículos 116 a 120 pero en esos preceptos se encontraban confundidas las relaciones individuales y colectivas, lo que dio lugar a diversas confusiones y errores.³¹

La comisión encargada de la preparación de la Ley nueva se empeñó en la separación de los tipos de relaciones, a efecto de dar a cada uno de ellos el tratamiento adecuado, por tal motivo incluiremos en este tema de investigación solamente la primera de las mencionadas.³¹

En la suspensión no solamente no procede la disolución de la relación de trabajo, sino que al contrario su finalidad es mantenerla viva, en este estado latente o estático dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente sus efectos, y por lo tanto el trabajador volverá a prestar el trabajo nuevamente, en su centro de labores.

Para que la suspensión individual pueda tener lugar, es indispensable que se configure alguna de las causas que limitativamente contempla el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, éste, no sólo establece los motivos del cese temporal de la relación de trabajo sino el momento en que la misma surte sus efectos y aquél en que, una vez desaparecida la causa, debe regresar a trabajar.

La suspensión parte de la estabilidad en el empleo, protege al trabajador al permitirle que pueda regresar a laborar, durante la suspensión el trabajador no acumula derechos, esto es, no se toma en cuenta el lapso para vacaciones o para generar antigüedad.

En razón a lo anterior, creemos que la definición que nos da el maestro Mario de la Cueva, es la más adecuada y a la letra señalan que: "La Institución suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es el conjunto de normas que indican las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores, de los patrones y los efectos que se producen...".³²

La suspensión surge desde la fecha en que el patrón tiene conocimiento de cualquiera de las

³¹ De la Cueva Mario. Op. Cit. p. 234.

³¹ De Buen Lozano Néstor. Op. Cit. p. 537.

³² De la Cueva Mario. Op. Cit. p. 234.

causales señaladas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

Las causales de la suspensión de la relación de trabajo se clasifican en:

1.- Involuntarias.- y éstas a su vez en:

a) Fortuitas.- como son: enfermedad general, riesgo de trabajo, fuerza mayor, privación de la libertad del trabajador y maternidad.

b) Por cumplimiento de las obligaciones legales.- Como son: Servicio de filas (guardia nacional, conscripción, designación de un trabajador como responsable de un organismo tripartita).

c) Por cumplimiento de deberes políticos.- Jurados y cargos concejables.

2.- Imputables al trabajador.- Como serían la falta de documentos legales o reglamentarios para la prestación del servicio y el castigo reglamentario.

3.- Voluntarias.- Estas a su vez se subdividen en:

a) Causas previstas en el contrato individual.

b) Causas previstas en el contrato colectivo de trabajo.

c) Causas sobrevenidas durante la ejecución del contrato y no previstas en el mismo (licencia de trabajador).

d) Desempeño de puestos de elección popular.

4.- Huelga.³³

El artículo 42 establece las causas de suspensión temporal en las que cesa la obligación de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad por parte del trabajador y el patrón.

Fracción I.- Por enfermedad contagiosa del trabajador.

Fracción II.- Por incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya en riesgo de trabajo que haya sufrido el empleado.

Fracción III.- Por la pena de prisión preventiva que sufra un trabajador seguida de sentencia absolutoria; en el caso de que el trabajador haya obrado en defensa de la persona o de los

³³ De Buen Lozano Néstor Op. Cit. p. 539.

intereses del patrón, éste tendrá la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir el trabajador.

Fracción IV.- Por arresto del trabajador.

Fracción V.- Cuando el trabajador tiene que cumplir con los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5to., de nuestra Carta Magna, y en las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III, de la misma Constitución.

Fracción VI.- Cuando se trate de designaciones de los trabajadores ante los Organismos Estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de trabajadores en las Utilidades de las Empresas y

Fracción VII.- A falta de documentos que exijan las Leyes y Reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando es imputable el trabajador.³⁴

Como podemos observar, 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 en el presente trabajo encontraremos que en todos los casos el patrón se encuentra eximido de pagar el salario, así como cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo. Por otra parte encontramos que existen errores en cuanto al planteamiento de algunas causales de la suspensión y de igual forma observaremos que existen algunos casos los cuales no son contemplados por el artículo 42 de la Ley sustantiva y adjetiva, todo ello bajo el siguiente tenor.

1.- Buscando aspectos inéditos, aplicaciones prácticas y más sencillas.

2.- Haciendo una propuesta en particular para hacer modificaciones al capítulo III, título segundo de la Ley Federal del Trabajo y reformar los artículos aplicables a la suspensión de los efectos laborales, en su parte individual.

Razones de peso que consideramos como base para elaborar el presente trabajo de tesis.

³⁴ Trueba Urbina Alberto y/o. op. Cit. p. 44.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA SUSPENSION EN EL DERECHO MEXICANO LABORAL

A).- LEYES ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917.

EPOCA PREHISPANICA

Durante esta época la Cultura Azteca florecía con mayor esplendor que los demás de América, debido en gran parte a que este pueblo era eminentemente guerrero. Los sacerdotes junto con los guerreros constituían la clase privilegiada o noble del imperio; sin embargo el común del pueblo hacía de la agricultura su actividad fundamental, los siervos o meyeques, eran los trabajadores del campo, una especie como de peón dueño de la tierra. Esta obligación se transmitía de padres a hijos.

Por otra parte existían los artesanos que practicaban distintos oficio, ellos mismos producían y vendían sus productos; formando lo que tenían el mismo oficio, asociaciones semejantes a las corporaciones, ya que además de vivir en el mismo barrio adoraban a un Dios, que era el patrón del oficio, capacitaban a sus hijos para la práctica de la técnica y constituían una sola familia.

Los trabajos forzosos entre los Aztecas estuvieron a cargo de los esclavos, si bien tenían la obligación de trabajar para el señor periódicamente, también podían hacerlo en beneficio propio, ya que gozaban de derechos tales como el de tener un patrimonio, el cual podían enajenar.

Por su parte los hijos de esclavos, no nacían esclavos, ya que éste nunca dejó de concibirse como persona.

Las causas de la esclavitud eran la comisión de un delito, la celebración de un pacto de padre para poner en esclavitud a su hijo, o bien el hombre libre por su propia voluntad convertirse en esclavo. Por su parte quienes querían dejar de ser esclavos lo lograban con el simple hecho de repudiarla amparándose bajo la protección del templo.

Sin embargo, no se tienen noticias sobre leyes que hayan regulado las condiciones de trabajo del pueblo azteca, la escasa información que pueda tenerse deriva de meras suposiciones que de datos en realidad, como sostiene el Maestro Néstor de Buen, nada se sabe al respecto de las horas de trabajo, salario, ni relaciones entre obreros y patronos, no obstante que pese a que existió la esclavitud, debieron frecuentemente establecerse relaciones con artesanos y obreros libres.³⁵

³⁵ De Buen Lozano Néstor. Op. Cit. p. 265

EPOCA COLONIAL

Como deliberadamente los conquistadores sometieron a los indios a la esclavitud, cuya mano de obra era considerada como la riqueza más grande de América y tomando en cuenta los abusos cometidos en contra de éstos, los Reyes de España buscaron un medio de protección, para que en cierta medida liberaran de la opresión y de la ambición de los conquistadores; creando de esta manera la "Ley de Indias".

Dichas leyes cuya inspiración se encuentra en la forma de pensar de la Reina Isabel La Católica y que en su tiempo constituyó la legislación más humana, fueron elaborados para tutelar a los indios en todas sus manifestaciones y formas de relación.³⁶

Dentro de todas éstas existieron algunas que regularon la materia del trabajo, las cuales han sido motivo de numerosos estudios por doctrinarios del Derecho, entre los más notables podemos nombrar al Licenciado Genaro V. Vásquez, quien fungiera como Procurador General de la República, y que en su libro titulado "Doctrinas y Realidades en la Legislación para indios", hace mención a las más importantes disposiciones fundamentales a la ley de Indias, las cuales a continuación transcribiremos.

- 1.- La reducción de las horas de trabajo para indios.
- 2.- La regulación de la jornada de trabajo en la que se establece un máximo de ocho horas, determinada en la Ley VI, del título VI, del libro III de la recopilación de la Ley de Indias, en el año de 1553.
- 3.- Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos, Carlos V, dictó el 21 de septiembre de 1541, una Ley que figura como "Ley XVII", en el título I, de Recopilación, ordenando que los indios negros y mulatos no trabajaran los domingos y días de guardar. A su vez Felipe II ordenó el 23 de diciembre de 1503, en la Ley XII, Título VI, Libro III, para que los sábados por la tarde se alce la obra una hora antes para que se pagaran los jornales.
- 4.- El pago del séptimo día, cuyos antecedentes se encuentran en la Real Cédula de 1606, sobre alquileres indios en lo conducente mencionaba que se le pagaría por semana, desde el martes por la mañana, hasta el lunes en la tarde, lo que así se haya acostumbrado en dinero y no debiendo de trabajar los domingos ni fiestas de guardar y cuando esto sucediese no se les debería descontar cosa alguna de la paga, ni detenerles más tiempo del debido por ninguna

³⁶ De La Cueva Mariu. Op. Cit. p. 38

circunstancia su sueldo.

5.- Por lo que respecta al salario de los trabajadores en efectivo, el Rey Felipe II el día 8 de julio de 1576 en la Ley X, título VII, libro VI de la recopilación, consideraba la obligación de hacerlo en presencia de persona que diera fe, todo esto para evitar posibles engaños o fraudes.

6.- La tendencia a fijar el salario, esta disposición fue dictada en enero de 1576, por el Virrey Enrique, esta ley señalaba que deberían de pagar 30 cacos al día como salario a los indios macehuales, por su parte en 1599 el Conde de Monterrey ordenó que se pagara un real de plata, por día para los indios ocupados en los ingenios.

7.- La protección de la mujer embarazada, visible en las Leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512, que fue citada por la Reina para discutir la protesta de los dominicos contra los excesos de los españoles en contra de la mujer embarazada. Ahí mismo se establece en 14 años la edad como mínimo para ingresar a cualquier trabajo.

8.- La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, del título XII, del libro VI, expedida por Carlos V el 6 de febrero de 1530, prohibía a los menores de 18 años que acarreen bultos. El propio Carlos V ordena el 12 de diciembre de 1533 que no debería de pesar de dos arrobas, aproximadamente 120 kilos, la carga que deberían transportar los indios, tomando en cuenta la consideración de la calidad del camino y otras circunstancias.

9.- El principio de casas higiénicas, previsto en el capítulo V de la Real Cédula, dictado por el Virrey Antonio Bonilla, en marzo de 1790, en la que se establece que los esclavos deberían tener habitaciones distintas las cuales serían proporcionadas por los patrones.

10.- La atención médica y el descanso pagado por enfermedad, consagrado obligatoriamente en el "Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios de las haciendas", dado por mandato de la Real Audiencia, el 23 de marzo de 1785, en lo conducente dice a la letra: "Los amos están en obligación mantener a los gañanes, el tiempo de sus enfermedades y no precizarlos a trabajo alguno durante el lapso de su curación, y si también ellos o por la edad se inhabiliten; y cuando los remitan de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el descanso, y se los apuntarán como si hubiesen trabajado".¹⁷

Quizá estas disposiciones no funcionaran en realidad, pero como se desprende de este último punto podemos mencionar que hemos encontrado el antecedente más lejano respecto de la

¹⁷ De Buen Lozano Néstor, Op. Cit. p. 266

Suspensión Individual en Materia Laboral en algunos de sus puntos de las Leyes de Indias.

Cabe destacar que a pesar de que éstas fueron elaboradas hace más de 450 años, ya tutelaban la incapacidad temporal ocasionada por enfermedad, la cual constituye una de las causales del tema de nuestra tesis, que se prevé en la Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 42 fracción II. Así mismo son comparables los días de descanso que se les debería de otorgar a los indios por parte de sus patrones, cuando estos prestaban su servicio al correo, con lo establecido en la fracción V del mismo artículo, la cual señala el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos que se mencionan en los artículos 5 y 31 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como causal para los efectos de la suspensión en materia de trabajo.

EPOCA INDEPENDIENTE

Durante este período del México Independiente, no se encuentran disposiciones que regulen los derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc., que fueran dictados desde el principio de la guerra de independencia ni una vez consumada ésta.

Por su parte, las Leyes de Indias entraron en desuso, por lo tanto, persistieron las prácticas de trabajo forzoso del peonaje y de la esclavitud.

Los historiadores han hecho notar que las condiciones de los trabajadores no mejoraron, sino que sufrieron más bien las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante.

La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México que sirvieron para integrar su nacionalidad, conquistar su independencia y libertad para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, pone fin a la dictadura personalista de Santa Anna y consigue el reconocimiento de las libertades consignadas a las viejas declaraciones de Derechos.

Cuando Juan Alvarez y Comonfort, arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representante a un congreso constituyente, que se reunió en la Ciudad de México durante los años de 1856 y 1857. Las declaraciones de derechos de aquella asamblea, poseen de acuerdo a su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones los artículos 4o., 5o., y 9o., ocupan el tema relativo a la libertad de profesión, la industria y

trabajo, también contienen el principio de que ..."Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento...". Así mismo señala la libertad de asociación.³⁸

En dos ocasiones se propuso al Congreso la cuestión del Derecho del Trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y a la influencia de la escuela económica liberal constituyeron obstáculos insalvables.

El triunfo sobre los conservadores y la entrada de Juárez a la Ciudad de México, el 11 de enero de 1861, inicia en nuestro país la etapa de consolidación jurídica, pero desgraciadamente México estaba dentro de los planes de expansión imperial de Napoleón III y en ese mismo año el 2 de diciembre, se inició en la Habana la expedición que culminaría con el establecimiento de una monarquía imperial, a cargo del Archiduque Maximiliano de Habsburgo. Convencido de que el progreso de las naciones no podía fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social en defensa de los campesinos y trabajadores. El día 10 de abril de 1856 suscribió el estatuto provisional del imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el "Capítulo de 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 1o., de noviembre del mismo año expidió lo que sería llamado "Ley del Imperio" la cual regulaba a los campesinos y a los comerciantes, sin embargo, dentro de sus disposiciones no había alguna que regulara la suspensión.

El 19 de junio de 1867, tuvo trágico fin la aventura de Maximiliano, pero habían transcurrido casi seis años de guerra por lo que al jurista que era Juárez, le urgía dictar las leyes que requería nuestro país.³⁹

La última etapa de la vida de Juárez, sin embargo fue suficiente para dar a México leyes importantes, como el Código Civil de 1870 el cual hasta cierto punto regulaba la materia del Trabajo y procura dignificarlo declarando que "La prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, por que el hombre no podía ser tratado como cosa". Así mismo creó el Código Penal de 1872.⁴⁰

³⁸ De La Cueva Mario. Op. Cit. p. 40.

³⁹ *Ibidem* p. 41.

⁴⁰ De Buen Lozano Néstor. Op. Cit. p. 277

Aunque la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes para aquellos años, siendo al contrario, que con el lapso del tiempo y el mayor desarrollo del capitalismo extranjero, auspiciado por el gobierno de Porfirio Díaz, la condición de los obreros se fue haciendo más y más penosa; cabe señalar sin embargo, que durante su dictadura nacen leyes que regulan los accidentes de trabajo, una elaborada en el Estado de México y otra en el Estado de Nuevo León.

La Ley "Vicente Villada" se votó el 30 de abril de 1904 en el Estado de México y se inspira según el destacado maestro Mario de la Cueva, en una Ley de Leopoldo II de Bélgica, del 24 de diciembre de 1903.

La Ley de Bernardino Reyes, promulgada el 9 de noviembre de 1906, en Monterrey, Nuevo León fue más conocida y sirvió de modelo para la Ley de Accidentes de Trabajo de Chihuahua, el 29 de julio de 1913 y para la Ley del trabajo de Coahuila de 1916. Lo importante de ambas leyes deriva de que adoptan la Teoría del Riesgo Profesional, que vino a sustituir la tesis injusta que fundaba la responsabilidad de culpa, aun cuando las indemnizaciones eran bajas en la Ley de Vicente Villada y muy superiores en la de Reyes, lo fundamental estriba en la obligación de indemnizar en los casos de accidente, enfermedad profesional y en la inversión de la prueba, ya que estimó que todo accidente era profesional mientras no se demostrara lo contrario.⁴¹

El año de 1906 marca un punto importante en la historia de la Legislación del trabajo en México, se suscitan las primeras grandes huelgas: la de Cananea, Petriceña, Río Blanco, Nogales y Santa Rosa.

Concomitantemente con estos acontecimientos los programas políticos de los partidos, reclaman una Legislación del Trabajo. De todos los Programas destaca el del Partido Liberal Mexicano, de los hermanos Flores Magón, publicado el 1o., de enero de 1906. Este programa constituye el fundamento del artículo 123 constitucional el cual entre otros puntos establece una máximo de ocho horas de trabajo, salario mínimo de un peso, obligar a los patrones al pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, etc., siendo estos postulados años más tarde tomados por el partido antirreleccionista.

La usurpación de Victoriano Huerta auspiciado por el gobierno de los Estados Unidos representa el regreso a las etapas más crueles del Porfiriismo paradójicamente, bajo su gobierno, el 1o., de mayo de 1913, se conmemora por primera vez en México, en manifestación obrera y ceremonias auspiciadas por la ya entonces, denominada "Casa del Obrero Mundial", la

⁴¹ Ibidem. p. 287 y ss.

muerte de los mártires de Chicago destacando que la comisión organizadora de la manifestación llevó a éste frente a la Cámara de Diputados, una petición para que se reglamentara por la Ley la jornada de ocho horas, que se dictara otra ley sobre indemnizaciones, para el pago de accidentes de trabajo y se reconocieran obligatoriamente por los directivos de los sindicatos. Por supuesto que nunca se le pudo dar trámite a esta petición.

A la caída de Victoriano Huerta comienza la obra legislativa de la Revolución, así pues el día 23 de agosto de 1914, Alberto Fuentes D., Gobernador y Comandante de Aguascalientes, establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas. A su vez el General Eulalio Gutiérrez, Gobernador y Comandante General de San Luis Potosí, mediante el decreto del 15 de septiembre instituye el salario mínimo para el estado de 0.75 cts., diarios, la jornada de nueve horas, el pago de salario en efectivo y la prohibición de las tiendas de raya.

En el Estado de Jalisco, la Ley de Manuel M. Domínguez del 2 de septiembre de 1914, consigna el descanso dominical como obligatorio, las vacaciones de ocho días comunes, por su parte Manuel Aguirre Berlanga, reglamenta parte de los aspectos individuales del trabajo, algunos como capítulo de Prevención Social y crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Cándido Aguilar, promulga la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, el día 19 de octubre de 1914, de sus disposiciones se destacan la de las relativas a la jornada de trabajo de nueve horas, descanso semanal y días festivos, el salario mínimo de un peso diario y regula las enfermedades profesionales y la existencia de tribunales de trabajo, denominados Juntas de Administración Civil.

En el Estado de Yucatán, el General Salvador Alvarado promulga leyes para materia de Trabajo, la primera el 14 de mayo de 1915, crea el Consejo de Conciliación y Tribunales de Arbitraje, la segunda el 11 de diciembre del mismo año, de los cuales los rasgos más importantes son, el establecimiento de las juntas de Conciliación y Arbitraje y el Departamento del Trabajo. Así mismo el reconocimiento de asociaciones profesionales, el rechazo de la huelga, salvo las situaciones de excepción como instrumento de lucha, ya que se consideraba mejor solución el arbitraje forzoso y la regulación más o menos parecida a los de otras leyes de las relaciones individuales de trabajo, riesgos profesionales y los de prevención social.

El año de 1916, que presencia la consolidación de Venustiano Carranza en el poder, fue en cambio un año difícil para los trabajadores, ya que éstos recibían su salario en papel moneda emitido por el gobierno constitucionalista, con lo que tenían que adquirir productos que los comerciantes calculaban en oro. Un ligero aumento de los salarios fue conseguido; en el mes de mayo, como consecuencia de una huelga de electricistas, los tranviarios y otros gremios. Esta

mejoría diluyó pocos días después como resultado de la permanente devaluación de la moneda. Ante esta situación sólo podía poner remedio de que se pagara a los obreros en moneda de oro o su equivalente en papel infalsificable y los obreros así lo solicitaron.

Siendo la situación insostenible, la Federación de Sindicatos de Obreros del Distrito Federal resolvió declararse en huelga el día 31 de julio de 1916. Venustiano Carranza entonces, trajo a su presencia a los miembros del comité de huelga a Palacio Nacional y al recibirlos, los injurió soezmente, dirigiéndolos de inmediato a la Penitenciaría del Distrito Federal, a disposición de las Autoridades Militares. La medida adoptada por Carranza demuestra claramente el problema obrero, llegando al grado de aplicar la Ley Marcial expedida por Benito Juárez el 25 de enero de 1862, destinado a los intervencionistas y trastornadores del orden público, en ocasión de la invasión francesa, pero como no era fácil aplicar a los trabajadores esa Ley, Venustiano Carranza expidió un decreto el día 1o. de agosto de 1916., el texto es el siguiente:

Artículo 1.- Se castigará con la pena de muerte, además de a los trastornadores del orden público que señala la Ley del 25 de enero de 1862:

Primero. A los que inciten a la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o que la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que la defiendan y sostengan; a los que aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objetivo, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado.

Segundo. A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyan o deterioren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan. Los operarios interesados en la suspensión de otras cuyos operarios se quiera comprender en ella; y a los que, con el mismo objeto, provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios públicos o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

Tercero. A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se haya declarado la suspensión del trabajo.⁴²

Unos meses después de la huelga, Venustiano Carranza convocó al Congreso Constituyente a

⁴² Idem. p. 311.

redactar nuestra actual Carta Magna.

B).- LA CONSTITUCION DE 1917.

El jefe del ejército constitucionalista promulgó, el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. Tanto en el Distrito Federal como los Estados tendrían derecho a nombrar un diputado propietario y uno suplementario por cada 60,000 habitantes o fracción que excediera de 20,000 con base en el censo de 1910. Los Estados y Territorios que no alcanzaran el mínimo, podían de todas formas, nombrar a un diputado propietario y uno suplente.

El 19 de septiembre de 1916 el Primer Jefe convocó a elecciones para el congreso constituyente señalado que éste habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del 10 de diciembre y con una duración máxima de dos meses. Las elecciones se llevaron a cabo en 218 de los 246 distritos electorales; cabe destacar que éstas en muchos casos no fueron, ni podían ser democráticas ni representativas, en muchos Estados inclusive se realizaron simulacros de elección, siendo los representantes directamente designados. En otros fueron una mera formalidad que encubría la designación por acuerdo, entre los jefes militares y constitucionalistas de los diferentes Estados de la República, así como sus secretarios y jefes del estado mayor. Así como integro el Congreso Constituyente, entre los cuales de 200 diputado, apenas tres venían del movimiento sindical y había algunos como los de Morelos que habían sido enviados desde la capital, por que en el Estado Zapatista ni siquiera simulacro de elección podía realizarse.

Una vez iniciado el Congreso Constituyente, se pusieron de manifiesto, de inmediato dos tendencias, la progresista o avanzada, apoyado por el Secretario de Guerra, General Alvaro Obregón y la Conservadora que representa el grupo simpatizante del primer jefe constitucionalista.⁴³

En la vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada en la tarde del martes 26 de diciembre y bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del artículo 5o. del proyecto. El secretario dio lectura al dictamen de la Comisión, en el que se introducían modificaciones, algunas de ellas propuestas por Aquiles Elorduy desechando las de Aguilar Jara y Góngora. Estas, relativas al principio de igualdad de salario, en igualdad de trabajo, al derecho de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de Conciliación y Arbitraje para la resolución de conflictos entre el

⁴³ Idem. p. 313.

capital y el trabajo.

Como dichas disposiciones eran consideradas ajenas al capítulo de Garantías Individuales, dicha comisión propuso aplazar su estudio para cuando llegase a examinar las facultades del Congreso. De todas maneras se había agregado a él un párrafo final en el que se señalaba que la jornada máxima de trabajo no excediera de ocho horas, aunque ésta haya sido impuesta por sentencia judicial. Así mismo queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y mujeres.⁴⁴

Al ser sometido a decisión el dictamen, se inscribieron catorce oradores para hablar en su contra. Comenzando así el debate más importante en la historia de nuestro Derecho del Trabajo; la discusión del artículo 5o. abarca las sesiones de los días 26, 27 y 28 de diciembre. Ya en plena discusión de éste se lanzó la idea, por un grupo de diputados de incluir en él las bases reguladoras de trabajo, oponiéndose a dicha idea, el grupo renovador.

Después de arduas y acaloradas discusiones llegaron a un acuerdo los diputados, el cual consistió en consignar en un capítulo especial las bases reguladoras del trabajo. Aceptada la fórmula se trabajó profundamente entre los representantes de uno y otro grupo y con la intervención del Secretario de Gobernación se realizó un proyecto que sería establecido en el artículo 123. Fue sometido a la consideración del constituyente, quien lo aprobó quedando como sigue:

"Título Sexto"
"Del Trabajo y la Previsión Social"

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

De este primer párrafo, se derivan 29 Fracciones dentro de las cuales que ya se señalaban algunas causales de suspensión, por ejemplo la fracción V, misma que estipulaba un período de suspensión de labores, anteriores al parto de la mujer embarazada y de un mes posterior a éste, así como de dos descansos extraordinarios por día, de media hora con el objeto de amamantar a sus hijos durante el período de lactancia.

Por otra parte la Fracción XIV, tutelaba los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

⁴⁴ Ibidem

sufridas con motivo o en ejercicio de profesión o trabajo, otorgando además de la incapacidad correspondiente una indemnización.

Por último la Fracción XVII en relación con el XVII y XIX mencionaban las huelgas y los paros, estos últimos se efectuarían cuando haya exceso de producción por lo cual será necesario suspender el trabajo.⁴⁵

Una vez expedida la Constitución, los poderes legislativos estatales, con conciencia de su misión, respecto de lo que señalaba el artículo 123, en su párrafo introductorio, expidieron un conjunto de leyes en el lapso que abarca el año de 1918 hasta 1928.

El 14 de enero de 1918 fue expedida la Ley Federal del Trabajo de Veracruz su campo de aplicación se limitó al no incluir a los trabajadores al servicio del Estado. Las disposiciones de mayor trascendencia de esta Ley son las relativas a la participación de los trabajadores en utilidades, al Derecho de Huelga; en materia sindical se consagra una especie de sindicato gremial. Por último con relación a los problemas contenciosos se crearon Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje.

Entre el 2 de octubre de 1918 y el 16 de septiembre de 1926, se dictaron las leyes de Carrillo Puerto y Alvaro Torres Díaz, respectivamente, para el Estado de Yucatán que fueron promulgadas Leyes de Trabajo en casi todo el país.

La Ley expedida durante la gubernatura de Felipe Carrillo Puerto, del 2 de octubre de 1918, imita a la Ley de Veracruz, manteniendo la terminología y reglamentación de convenios industriales.

La Ley de Alvaro Torres Díaz, de fecha 16 de septiembre de 1926 modifica sensiblemente la Ley anterior, tanto en materia sindical como en materia de huelga.

A la muerte de Carranza el presidente interino Adolfo de la Huerta, con el consentimiento de Obregón y Calles protege abiertamente a las organizaciones sindicalistas de los trabajadores y auspicia el nacimiento de nuevas organizaciones sindicales.⁴⁶

El período presidencial de Alvaro Obregón, altera el sentido de las cosas, ya que si en un principio se había manifestado amigo del sindicalismo político, al llegar al poder utiliza la fuerza militar para disolver las huelgas y cubre el asesinato de obreros y campesinos.

⁴⁵ Ibidem p. 321.

⁴⁶ Ibidem. p. 335.

Por su parte el gobierno del General Plutarco Elías Calles en quien se encontraban evidentes influencias del pensamiento de Ricardo Flores Magón pudo ser caracterizado como revolucionario con ideas de redención social y de Reforma Agraria, pero con orientación nacionalista que limitaba su doctrina social "al ámbito de los intereses mexicanos".⁴⁷

El asesinato del General Alvaro Obregón por León Toral el día primero de enero de 1928, un día después de finalizado el período del Presidente Calles, determinó que fuera designado como Presidente interino el Licenciado Emilio Portes Gil para el trienio de 1926 a 1929. Pero antes de esa fecha el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 Constitucional, indispensables para la expedición de la Ley Federal del Trabajo, por lo que después de haberse presentado un proyecto de reformas y previo estudio, se publicó el 6 de septiembre de 1929, la reforma Constitucional de dichos artículos, por lo que a partir de ese momento, quedó expedido el campo para decretar la Ley Federal del Trabajo.

C.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El 6 de septiembre de 1929, se publicó la reforma Constitucional. Inmediatamente después, el presidente Portes Gil envió al poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Prexedis Balboa y Alfredo Iñarritu, pero encontró una fuerte oposición en las Cámaras y en el movimiento obrero, por que establecía el principio de la sindicación única, ya en el municipio, si se trataba de sindicatos gremiales ya en la empresa para los de este segundo tipo, y por que consignó la tesis del arbitraje obligatorio de huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así por que si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de los Derechos Sociales.⁴⁸

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Licenciado Eduardo Suárez y al que no se le dio nombre de Código sino de Ley. Fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previó un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, por el Licenciado Pascual Ortiz Rubio.

Con el nacimiento de la Ley Federal del Trabajo, también nació de ésta los preceptos que regulan el tema materia de nuestra tesis, siendo precisamente en el Capítulo XII, del título Segundo, artículo 116 a 120 en los cuales se regula la suspensión de las Relaciones de

⁴⁷ Ibidem

⁴⁸ De la Cueva Mario. Op. Cit. p. 54.

Trabajo, quedando de la siguiente forma:

"Título Segundo"

**CAPITULO XII
DE LA SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

Art. 122.- Son causa de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I.- La falta de materia prima en la negociación siempre que no sea imputable al patrón;
- II.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajadores, si se comprueba plenamente por el patrón;
- III.- El exceso de producción a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado de una empresa determinada;
- IV.- La inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada;
- V.- La fuerza mayor, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de trabajo;
- VI.- La falta de administración por parte del Estado, de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios, siempre que aquellos sean indispensables;
- VII.- La circunstancia de que el trabajador contraiga una enfermedad contagiosa;
- VIII.- La muerte o incapacidad del patrón, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión temporal de trabajo.

Art. 123.- La suspensión puede afectar a toda una empresa o parte de ella.

Art. 124.- Cuando se trate de las causas V, VII y VIII, del artículo anterior, los patrones, sus

representantes o causahabientes, darán aviso de la suspensión de trabajo a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, por que ésta, mediante la comprobación del hecho denunciado, sancione o desapruebe dicha suspensión.

Art. 125.- La suspensión no implica la terminación de los contratos de trabajo.

Art. 126.- Al reanudarse los trabajos, parcial o totalmente, el patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha en que inicien de nuevo las labores; llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, a los trabajadores que presten sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada y estará obligado a reponer en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presten dentro del plazo que fije el mismo patrón y no podrá ser menor de treinta días, contados desde la reanudación de los trabajos.

Como se observa, además de estar reguladas las relaciones individuales dentro de este capítulo, también se ocupó de las relaciones colectivas lo cual dio origen a diversas confusiones. La comisión encargada de elaborar la Ley aun cuando se empeño en la separación de los dos tipos de relaciones, a efecto de dar a cada una de ellas el tratamiento adecuado no lo logró.

Por otra parte, cabe hacer mención que la institución se vincula íntimamente con la idea de la estabilidad en el trabajo, mas aun su finalidad principal es la defensa del trabajador contra ciertas circunstancias que podría provocar la disolución de las relaciones.

D).- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En el año de 1960, el Presidente López Mateos nombró una comisión, encargada de preparar un anteproyecto de la Ley de Trabajo. Dicha comisión quedó integrada por el Maestro Mario de la Cueva, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco y los presidentes de la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal, Cristina Salmorán Tamayo y Ramiro Lozano.

Los trabajos de la comisión culminaron en la redacción de un anteproyecto que no fue presentado como tal, pero sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.⁴⁹

⁴⁹ Ibidem, p. 56.

En 1967, el Presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión formada con las mismas personas designadas por el Presidente López Mateos, así como el Maestro Alfonso López Aparicio. Esta comisión se reunió en la casa del Maestro Mario de la Cueva y en los primeros días de 1968, el Presidente fue informado de la terminación del anteproyecto. Por decisión de Díaz Ordaz se remitió el anteproyecto a los sectores interesados para que se expusieran sus puntos de vista. La clase patronal se abstuvo de hacer comentarios. En virtud de ello se estimó oportuno que los sectores nombraran comisiones para la discusión del proyecto con sus autores.

La clase patronal formó una comisión con muy distinguidos especialistas entre otros Rafael Lebrija, Baltazar Cavazos Flores, Manuel Marbán y eventualmente Salvador Labarde, otro tanto hizo el sector obrero observando ambos grupos una actitud muy distinta. Los primeros, de crítica feroz al anteproyecto al grado de que pidieron que sólo se hicieran reformas procesales a la Ley de 1931. Los segundos, de respetuosa sumisión a lo que veían como una orden presidencial.⁵⁰

Formulado de nuevo el anteproyecto con las observaciones de los sectores, se remitió a iniciativa de las Cámaras donde, de nuevo acudieron las partes interesadas. La clase patronal presentó un estudio que dividía a tres partes:

Aspectos no objetables, aspectos objetables, tales como subsidios en conflictos administrativos, económicos y, aspectos inaceptables. De estos últimos en lo referente a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario caído, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y en especial de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación.

Además el sector patronal intentó introducir el contrato a prueba y restablecer el aprendizaje.

En realidad, por iniciativa de los diputados y senadores se introdujeron algunas modificaciones, pero sin alterar sustancialmente el documento original. La nueva ley entró en vigor el 10. de mayo de 1970, fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago.

Estamos de acuerdo con el Maestro Mario de la Cueva, cuando afirma que la nueva Ley en su celebración "Configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una Ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa de nuestro país".⁵¹

⁵⁰ De Buen Lozano Néstor. Op. Cit. p. 359.

⁵¹ De la Cueva Mario. Op. Cit. p. 61.

Por lo que respecta al tema de nuestra tesis, aquí encontramos en el Título segundo del capítulo III, artículos 42, 43, 44 y 45 la reglamentación actual de la suspensión individual de las relaciones de trabajo, las cuales analizaremos en los siguientes capítulos.

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA DE LA SUSPENSION INDIVIDUAL

A.- DERECHO PÚBLICO, PRIVADO Y SOCIAL.

En la tarea de establecer los conocimientos preliminares sobre la Suspensión Individual de las relaciones de trabajo, no se puede menos que abordar el problema de ubicarlo en el lugar que le corresponde, dentro de la clasificación del Derecho, esto es el determinar su naturaleza jurídica.

Sin embargo, para poder determinar a cual de los Derechos pertenece, público, privado o social, es necesario conocer el campo de estudio de estas tres ramas, es por eso que ha continuación haremos un breve análisis de cada una de éstas.

La preocupación por clasificar el Derecho es ciertamente antigua. En el Digesto aparece ya la clásica distinción de Ulpiano, a virtud de cual el Derecho Público tendría por objeto el gobierno de la República Romana y el privado pertenecería al provecho de cada individuo en particular.⁵²

A partir de ese entonces son múltiples los intentos por encontrar una fórmula adecuada para esa que es, la primera clasificación del Derecho. Federico Castro menciona que a principios de siglo se podrían contar unas diecisiete teorías y que hoy sin dificultad se llegaría a medio centenar.⁵³

Lo anterior pone de manifiesto un problema que consiste en que la doctrina, frente a la relación de Derecho Público y Privado ha adoptado múltiples posturas, de las cuales hemos escogido las que a nuestro punto de vista son las más importantes y que a continuación enunciaremos.

Teoría del Interés en Juego. Se debe a Ulpiano a quien ya nos referimos. De acuerdo a la traducción de Demofilo de Buen "Derecho Público es el que mira al Estado de la cosa romana y el Derecho Privado, es el que se refiere a los intereses particulares".⁵⁴

Creemos que esa tesis es muy vaga, ya que las proposiciones jurídicas sólo pueden referirse al contenido o la articulación de los hechos que constituyen la condición o la consecuencia.

Teoría del Sujeto. Estima que será de Derecho Público aquel que regule las relaciones en el

⁵² De Ezcurdia Alberto, Lecciones de Filosofía de la Ciencia, México., Primera Edición, Textos Universitarios S. A., 1970, p. 19.

⁵³ De Castro Federico, Derecho Civil de España, México, Primera Edición, Editorial Porrúa S.A. 1970, p. 86.

⁵⁴ De Buen Demofilo, Introducción al Estudio de Derecho Civil, México, Segunda Edición, Editorial Porrúa S.A. 1977, p. 18.

Estado actúa; serán de Derecho Privado las relaciones en que intervienen los particulares.⁵⁵

Pensamos que no es admisible esta distinción, porque no siempre los sujetos de una relación jurídica, actúan del mismo modo. El Estado participa en las relaciones de coordinación cuando realiza actos en lo que no ejerce su soberanía, por ejemplo; al celebrar con un particular un contrato de arrendamiento o de compra-venta. A su vez los particulares intervienen en relaciones de Derecho Público cuando hacen valer sus derechos políticos, ejemplo: votar.

Teoría de la Distinta Naturaleza de la Norma Protectora.- De acuerdo con esta teoría, serán de Derecho Público las normas protegidas por la acción pública y de Derecho Privado las normas protegidas por acción privada.

La crítica a esta tesis es que hay derechos privados protegidos por la acción privada, esto ocurre con frecuencia en el Derecho Penal, por ejemplo el Estado persigue de oficio algunos delitos cometidos en perjuicio de los particulares y hay, a cambio de ella, situaciones delictivas perseguidas a instancias del ofendido.

Teoría de la Patrimonialidad.- Para algunos autores el Derecho Privado constituye el Derecho Patrimonial. El Derecho Público por el contrario no tiene ese contenido.⁵⁶

Este punto de vista resulta inaceptable en virtud de que dentro del Derecho Privado existen multitud de instituciones que no tiene un contenido económico, ejemplo: el derecho a nombre. Por el contrario las normas de Derecho Fiscal, de indiscutible carácter público son eminentemente patrimoniales.

Teoría Pluralista.- Según advierte de Castro hay autores que partiendo de la base de que sólo cabe hacer la distinción en función del interés o del sujeto, encuentran que hay ramas del Derecho (especialidades), que no pueden encajar plenamente en uno o en otro grupo. Consecuentemente se ven en la necesidad de hablar de otros grupos diferentes. Así distinguen entre Derecho Privado, Derecho de Asociaciones y Derecho Internacional Público; entre Derecho Privado en sentido estricto, Derecho Público y Derecho de las Comunidades Sociales y de sus partes, sin considerar en esta clasificación al Derecho de la Iglesia y al Derecho Internacional Público; entre Derecho de Coordinación, Derecho de Subordinación y Derecho de Inordinación; entre el Derecho Estatal, Derecho de los Estados y Derecho Común.

Esta tesis al partir de un supuesto falso: el de que puede hacerse la distinción en función del

⁵⁵ De Castro Federico, Op. Cit. T. I. p. 90.

⁵⁶ Ibidem. p. 94 y ss.

interés o del sujeto, llegan lógicamente, a una conclusión errónea.

Tesis que establece la Distinción en Función de la Distinta Naturaleza Pública o Privada de la Institución a la que Pertenece cada Relación Jurídica.- Dicha tesis se funda, en cuanto a los antecedentes doctrinales que inspiran en el pensamiento de Gierke y de Donati, siendo desarrollada excelentemente por el maestro Demófilo de Buen.

Donati parte del supuesto de la unidad real del derecho. Sin embargo, es posible hablar de una división, de una distinción entre Derecho Público y Derecho Privado. El problema que ha hecho tan difícil de encontrar una distinción razonable radica en que se ha intentado establecer diferencia en función de la norma o de los conjuntos de normas. Así se habla, por ejemplo: de que el Derecho Civil es Derecho Privado. Con ello se quiere significar que las normas que constituyen el Derecho Civil, son de Derecho Privado. Pero la solución estará en desplazar la atención de la norma hacia la relación jurídica. De esta manera se establecerá la diferenciación entre relaciones de Derecho Privado y relaciones de Derecho Público.⁵⁷

En caso de haber la distinción para Donati, hay que distinguir en toda relación jurídica, la materia y el contenido. Si se pretende hacer una distinción entre las relaciones jurídicas, habrá siempre que atender a la materia, ya que el contenido, o sea el fin de la norma siempre lo constituye un interés colectivo directo.

Las relaciones jurídicas privadas tienen, a su vez, por materia desde el punto de vista de los sujetos, en todo caso, dos (sujetos) privados, considerando como tales tanto al Estado, en cuanto realiza actos de gestión con miras particulares, como a las personas jurídicas privadas. Desde el punto de vista de los intereses, la materia puede consistir en un interés colectivo, del que son portadores las personas jurídicas privadas. O bien en un interés estrictamente privado, pero que tiene reflejos de intereses colectivos: en uno y otro caso un interés colectivo indirecto.⁵⁸

Para Demófilo De Buen, la tesis de Donati es útil en cuanto subraya que toda relación jurídica descansa sobre un interés colectivo y, además, en cuanto acentúa que ese interés puede realizarse directa o indirectamente. Sin embargo, en su concepto esa dualidad debe ser sustituida por otra, fundada en la distinta manera de perseguir el interés social, que estima inseparable de toda relación jurídica. Considera De Buen que la distinción entre Derecho Público y Derecho Privado se debe buscar entre las relaciones jurídicas constituidas en unidad como instituciones. De esto puede decirse que la propiedad y la familia son Derecho Privado y

⁵⁷ De Buen Lozano Néstor. Op. Cit. p. 90.

⁵⁸ Ibidem. p. 91.

que la organización política es de Derecho Público; en cambio, preceptos aislados reguladores de una y otra instituciones no son, por sí solos, ni de Derecho Privado, ni de Derecho Público; los son en cuanto están subordinados al pensamiento cardinal de las instituciones a que se refieren.

En los términos anteriores para De Buen puede definirse al Derecho Público afirmando que es "el regulador del conjunto de instituciones donde se manifiesta la organización de la vida social, encuadrada en la organización jerárquica del Estado".

"Derecho Privado es el regulador del conjunto de instituciones en que se manifiesta la organización de la vida social y en la que el Estado no incorpora su estructura".⁵⁹

La cualidad fundamental del Derecho Público es la de ser un derecho de mando y jerarquía. En cambio el Derecho Privado es un derecho de igualdad y libertad. Sin embargo estas notas no son del todo exactas ya que el Derecho Público suele dejar un cierto margen de libertades políticas y autonomía administrativa y acepta también, en algunos aspectos, el principio de igualdad. A su vez en Derecho se sancionan desigualdades resultantes del derecho de mandar y la obligación de obedecer.

Como resultado de estas observaciones, se puede alcanzar la fórmula que nos señala el Maestro Mario de la Cueva, y que nos parece muy acertada.

El Derecho Público reglamenta la estructura y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter.

El Derecho Privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares.⁶⁰

A finales del siglo XIX, Otto Von Gierke principió a dudar de la clasificación; le pareció que existía una tercera rama jurídica, un Derecho Social que no era ni privado ni público y que se procuraba como todo derecho la regulación de las relaciones humanas, a diferencia de los Derechos Público y Privado contemplaba al hombre como integrante de lo social. Esta idea de un Derecho Social de nuevo cuño se fue imponiendo poco a poco a la Ciencia de Derecho y en el Derecho Individualista y liberal del siglo XIX.

Castán Tobeñas a señalado por su parte, que el Derecho Social es la protesta contra una gran

⁵⁹ De Buen Demofilo Op. Cit. p. 36.

⁶⁰ De la Cueva Mario Op. Cit. p. 69.

concepción que ha tenido la exclusiva del pensamiento jurídico durante algunos siglos, y según la cual el Derecho se daba para el Estado (Derecho Público) o para el individuo (Derecho Privado), nunca para la sociedad, cuyo concepto apenas si tenía realidad y mucha beligerancia. Socializar el Derecho sería reformar, por una parte el Derecho Público, fundándose no sólo en la abstracción, el Estado, sino sobre una realidad viva, la sociedad y, sobre todo, reformar el Derecho Privado, basándolo no en la noción del individuo aislado, sino del individuo unido a los demás lazos de solidaridad familiar cooperativa humana.⁶¹

¿En qué consiste el Derecho Social?, ¿cuáles son sus características, sus estructuras formales, sus destinatarios?. Estas preguntas han sido contestadas por muchos y por muy ilustres autores. De todos ellos, referimos a Gustavo Radbruch, en virtud de que es universalmente conocida su aportación para estas cuestiones.

Para entender mejor la tesis de Radbruch sobre el Derecho Social es conveniente asomarse antes a su concepción sobre los fines del Derecho.

El Derecho según Radbruch, se justifica en la medida en que las normas que lo integren están destinadas a la realización de un fin.

Los fines del Derecho son diversos: La justicia, la seguridad jurídica y el bien común entre otros.

La norma es justa en la medida en que se dirige a una generalidad de personas. Por el contrario, será injusta aquella que establezca excepciones a una regla general.

En la medida en que la justicia se realiza en la generalidad de la norma, de acuerdo con Radbruch, la justicia se convierte en un valor formal. Sólo de manera excepcional, cuando se trata de reglas de procedimiento, la norma es justa no sólo en su forma, sino también por su contenido.

El Derecho Social, para poder servir al fin supremo de la convivencia social, requiere que exista una situación de estabilidad, de certeza, en suma: saber a que atenerse. No puede funcionar el Derecho en un mundo en que haya la permanente posibilidad de cambio. De ahí que existan normas cuyo objeto sea, precisamente, lograr la estabilidad. Si una persona debe, su deuda no existirá indefinidamente, a capricho del acreedor. Si alguien tiene en su poder una cosa, o ejerce por determinado tiempo un derecho, el simple transcurso del tiempo generará en su favor

⁶¹ Tobeñas Castán, La Socialización del Derecho y su Actual Panorámica, México, Primera Edición, Editorial Porrúa S. A., 1965, p. 10.

un derecho definido. Cuando se agotan las diferentes instancias de un proceso judicial, el último de los tribunales de alzada dictará una resolución que ya no podrá ser modificada. Se trata de las figuras de la prescripción y de la cosa juzgada que tienden a satisfacer el fin de la seguridad jurídica.

¿Qué determina entonces el contenido de las normas jurídicas, la política legislativa?, Radbruch afirma que ese contenido se funda en una idea moral: el bien común. La moral, entonces, le presta al Derecho sus preceptos y éstos integran el contenido de la norma.

La orientación moral varía de acuerdo a las circunstancias de tiempo y lugar. La historia es generosa en ejemplos. Cada tesis de moral tendrá, a su vez a un exponente.

Hay una moral liberal o individualista, cuyo exponente será la persona. Hay además, una moral social, cuyo exponente será el grupo. Hay por último, una moral transpersonalista, cuyo exponente será la obra del hombre: la cultura.

La moral individual, al ser recogida por el Derecho, provocará un sistema jurídico de corte liberal, como ejemplo: Francia, en 1804 y los códigos civiles mexicanos de 1870 y 1884.

La moral colectiva, a su vez, colocará en un lugar de privilegio al grupo, a la clase social. Sus normas tenderán a la protección de las personas en su condición de miembros de una determinada clase social. Radbruch pone como ejemplo: el Derecho Económico y el Derecho del Trabajo.

La moral que descansa en la obra cultural creará un Derecho transpersonalista. Ni el hombre, ni la clase social preocuparán al legislador. Su meta será la realización de la idea, de la obra. Quizá hay pocos ejemplos de un sistema jurídico de esta naturaleza. Sin embargo, podría ser un ejemplo claro el nacional socialismo de Alemania nazi. Allí sobre el hombre y el grupo predomina el interés de la raza aria. Auschwitz, Dachau y Belsen, son los nombres trágicos que la historia asociará a esa ideología.

El Derecho Social será, evidentemente, producto de una moral colectivizada. Corresponde a un distinto tipo de hombre "la imagen del hombre sujeto a vínculos sociales, del hombre colectivo como base del Derecho Social".

La idea central en que el Derecho Social se inspira, dice Radbruch, no es la idea de igualdad de las personas, sino de nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la igualdad deja de ser así, punto de partida del Derecho, para convertirse así, en meta o aspiración del orden

jurídico.⁶²

¿Cómo nace el Derecho?, La época presente, de la guerra de 1914 a nuestros días, es un momento que transforma las relaciones económicas y rompe los moldes del viejo ordenamiento jurídico. El liberalismo, con su optimismo de que el libre juego de las fuerzas llevaría al más alto grado de desarrollo la actividad económica de los hombres, hizo que el Derecho Privado sólo pudiera considerar los fenómenos de la producción y distribución como relaciones entre dos personas, cuyos intereses había que nivelar de acuerdo con los principios de la justicia conmutativa, esto es; dar a cada quien lo que le pertenece.

Durante muchos años privó el dogma liberal, pero la guerra vino a destruirlo al aislar a la economía de los demás países y obligarla a bastarse a sí misma; el Estado se vio forzado a regular todos los aspectos de la vida económica, implantando lo que se ha dado en llamar el socialismo de guerra. Así nació el Derecho Económico, el Derecho de la Economía Organizada; se había operado un cambio trascendental, pues el Estado ya no dejaba actuar a las fuerzas económicas como libre actividad privada, sino que intervenía en el proceso económico, creando así una relación tripartita y ya no sólo entre dos particulares.

Y, si el Derecho Económico implica la invasión del Derecho Público en la economía, también ha ocurrido el fenómeno inverso, la economía ha invadido la vida política, creando, al lado del Derecho Económico, un Derecho Obrero. El Derecho Económico partió del Estado y significa su intervención en el proceso de la producción, pero contempla este proceso desde el punto de vista del empresario, a fin de impartirle la debida protección; el Derecho Obrero, por el contrario, parte de la clase trabajadora y se impone al Estado como una medida de protección del débil frente al poderoso.

Estos dos nuevos estatutos son la tradición del lenguaje de esa gran revolución, los hechos y las ideas revelan que la distinción entre Derecho Público y Privado va desapareciendo. El Estado se impone a la relación privada de producción sujetándola a las necesidades sociales, y por su parte la relación de trabajo se impone al Estado, obligándole a que la tomen en cuenta y a que, a su vez, imponga a todos los empresarios, autoritariamente, un tipo de relación. Cierto que ambos se inspiran en propósitos diversos, pero cada vez más va penetrando el uno con el otro que no puede ser atribuida ni al Derecho Público ni al Privado, sino que representa un Derecho enteramente nuevo, de un tercer tipo, el Derecho Económico y el Derecho Obrero. Al fusionarse estos dos estatutos, se habrá formado un nuevo Derecho: el Derecho Social.

El Derecho Público y el Derecho Privado ignoran los nuevos fenómenos, ¿Quién podría negar la

⁶² De Buen Luzarré NÉSTOR. Op. Cit. p. 96.

influencia que ejercen las grandes centrales obreras en nuestro país?

Frente al patrono es impotente el obrero, pero, en cambio, resulta poderosa la organización de trabajadores merced al ultimátum de huelga; de ahí que la libertad de asociación para la conversación y fomento de las condiciones del trabajo y la economía pertenezcan a la serie de derechos fundamentales garantizados por la Constitución. También desconoce la distinción entre Derecho Público y Derecho Privado al contrato colectivo de trabajo: El decreto de los comisionados del pueblo de la época de la Revolución de 1918 marcó también el cambio obrado en la naturaleza de las relaciones jurídicas, pues a virtud de él, son ineficaces los contratos individuales de trabajo en cuanto contraríen lo estipulado en los colectivos. El contrato colectivo, por su vigencia automática y por su posible obligatoriedad general, se ha apartado del Derecho Privado y adquirido, con relación a los pactos individuales, el carácter de fuente de Derecho. Estas instituciones y la penetración del Derecho Obrero en el económico han producido una transformación mayor de la empresa.

El Derecho Social busca la justicia social; es el derecho que la sociedad impone autoritariamente para asegurar a cada hombre, cuales quiera sean sus circunstancias, una existencia digna. La esclavitud repugna a la conciencia universal y a la humana y es contraria a la idea del Derecho, pero esclavo no es solamente aquel que deviene en cosa, sino también el que es explotado por los demás. Así entendido, es un Derecho que, por su naturaleza y su propósito, fija deberes para la sociedad y es por ello un derecho imperativo, cuya observancia no puede quedar al arbitrio de los particulares, por que no es, un Derecho para regular el intercambio de valores, sino que es un estilo de vida de una sociedad con aspiración a una justicia más humana, es la humanización del Derecho y es también su desmaterialización, pues significa el triunfo de lo humano sobre la economía, es el Derecho que se ocupa de a protección del débil sobre el principio de la igualdad ante la Ley, por tanto deja de ser así, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o aspiración jurídica.

Los Derechos Sociales constituyen un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que ésta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre. No se trata de una categoría cerrada, que excluya al concepto de derecho individual, ya que ambos se complementan mutuamente; los dos tienen al hombre como común destinatario diverso en sus relaciones con la sociedad.

El contenido y la significación de los derechos sociales estarán condicionados, en gran parte, por la dogmática que inspire a los distintos regímenes políticos. Por ello habrá un diferente régimen de Derechos Sociales en los sistemas totalitarios en los que sigan un tendencia

democrática. En éstos, los derechos sociales tendrían las siguientes características:

A) Los Derechos Sociales se erigen como derechos fundamentales y ello se manifiesta en la idea de que la sociedad debe poner sus recursos y su actividad al servicio de las personas y éstas tienen derecho a exigir que la colectividad les asista en caso de necesidad, les proporcione un nivel de vida adecuado y ponga a su disposición los nexos necesarios para alcanzar sus fines. A su vez, la aparición de los Derechos Sociales va aparejada al nacimiento de los conceptos de función social, deber trabajar, etc.

B) En los Derechos Sociales se produce una interpenetración entre las esferas pública y privada, en doble sentido. Primero de arriba a abajo, mediante la intervención del Estado en la actividad de los particulares, y segundo, en forma ascendente a través de la inserción dentro de la organización política de los grupos sociales, en todo caso la intervención del Estado no podrá llegar nunca al extremo de eliminar el ejercicio de las libertades o a aniquilar el impulso creador de la iniciativa privada.

C) Los Derechos Sociales serán irrenunciables y las normas que a ellos se refieren tendrán el carácter imperativo y de orden público. De ello deriva la limitación y autonomía de la voluntad que ha trascendido también al ámbito del Derecho Común.

D) Los Derechos Sociales tienden a ser derechos particularizados o especiales que otorgan un tratamiento diferencial en atención a la categoría económico-social de los individuos a los cuales se aplican, aun cuando no podrán ser una maraña inconexa de disposiciones privatísticas que vendrán a romper los principios de abstracción y generalidad de la ley.

Esta especialización de los Derechos Sociales deriva de que el Derecho no puede desconocer que, por encima de la identidad esencial entre los humanos, existen diferencias accidentales que una correcta ordenación de la sociedad debe tener en cuenta. El orden jurídico no es un puro sistema matemático al que sea lícito trabajar sobre abstracciones y seres ideales. Está llamado a regir la realidad y nada más lógico que establezca reglas diversas según la diversidad de situaciones sobre las cuales ellas vayan a operar.

En cuanto a su contenido, se desarrolla particularmente en tres sectores esenciales: la educación, la asistencia y la economía.

La educación, constituye uno de los primeros derechos de prestación reconocidos por el Estado moderno. Este derecho, se ha ampliado desde los grados posteriores a la educación primaria para alcanzar la formación profesional y técnica.

La asistencia social, a su vez, evoluciona en nuestros días hacia la seguridad social e, inclusive excede ya del campo del Derecho del Trabajo e intenta abarcar a todo el económicamente débil o aún a toda población.

El Derecho Económico, se manifiesta mediante el establecimiento de un orden que regule las relaciones entre los hombres conformando los dictados de la justicia social, la forma más representativa es el Derecho Individual del Trabajo con sus postulados básicos; dignidad del trabajo humano al que no puede considerarse como una mercancía o artículo de comercio; limitación de jornadas y establecimientos de descansos y vacaciones; pago de una retribución adecuada y normas protectoras del salario; disposiciones sobre higiene y seguridad; protección a la estabilidad en el empleo; principio de que para trabajo igual debe corresponder salario igual; normas protectoras para el trabajo de mujeres y niños, etc.

En otro orden, el Derecho Económico se manifestará otorgando a los hombres la posesión y el dominio de los bienes materiales, procurando y alentando el acceso de mayor número a los beneficios de la propiedad privada. Podrá presentarse de manera distinta, según que el Estado siga una política planificada o intervenida, o de aliento a la iniciativa y a la propiedad privada. La política puede y debe regular la economía, pero sólo para encauzarla al mejor logro del bien común y es seguro que éste padecerá cuando no se respeten las funciones que por naturaleza corresponden específicamente a cada uno de los miembros que integran el cuerpo social.

Los Derechos Sociales también se manifiestan en el derecho de asociación, otorgando en favor de quienes pertenecen a determinada categoría social y no se dan sólo frente al Estado, sino también como una clase frente a la otra. Este derecho de asociación, es sólo un instrumento puesto al servicio de las personas individualmente determinadas.

En base a lo anterior es importante distinguir los derechos sociales a los derechos individuales o políticos.

A) Los derechos individuales y los derechos políticos están estructurados, esencialmente, en torno de la idea de libertad. Los derechos sociales intentan realizar, preferentemente la justicia social.

B) Los derechos individuales y políticos pertenecen a todo hombre por el hecho de serlo; los sociales se otorgan por la pertenencia a una determinada categoría social, independientemente de la ciudadanía.

C) Los derechos individuales son derechos absolutos, los derechos sociales son derechos

relativos, con sujeto pasivo determinado, que puede ser el Estado, el empresario u otra propiedad privada.

D) Los derechos individuales o de libertad constituyen, prevalentemente, un deber de no intervención a cargo del Estado, en la esfera de autonomía del individuo. Los derechos sociales exigen, en cambio, una conducta activa para el Estado, bien mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones o bien mediante la intervención estatal para regular y disciplinar la conducta de los particulares.

E) Los derechos individuales, por regla general, están previstos en normas reglamentarias, mientras que también por regla general, los derechos sociales están expresados en normas constitucionales que las leyes ordinarias o las restantes fuentes del Derecho sólo pueden mejorar; pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya protección están dirigidos.

Estas diferencias no implican, que ambos derechos no puedan coexistir y armonizarse para realizar una síntesis que asegure al hombre el pleno desenvolvimiento de su personalidad en las más amplias condiciones de dignidad y de libertad.

De todo lo expuesto parece desprenderse una conclusión, que el Derecho del Trabajo pertenece a ese tercer género. Sin embargo tal afirmación, que es válida en términos generales no lo es si se intenta obtener un resultado científico. A este propósito sería importante hacerle algunas observaciones.

Desde el punto de vista histórico, las disposiciones reguladoras del contrato de trabajo, han pertenecido en primera etapa al Derecho Civil. Así ocurrió en México, con en otras naciones, puede verse en el Código Civil de 1870 para el Distrito y Territorios Federales, los capítulos I y II del Título Décimo Tercero, del libro III, relativo al servicio doméstico artículos 2551 al 2576 y al servicio por jornal, artículos 2587 al 2677 y el Código de 1884 sus correlativos en Libro, Título y Capítulos que corresponden a los artículos 2434 al 2457 y 2464 al 2468. Esta inclusión en el Código Civil y la naturaleza misma de las relaciones reguladoras, otorgan entonces al Derecho Laboral, el carácter de derecho privado, ya que se trataba de un derecho individualista, regulador de relaciones entre particulares, que intentaba realizar la justicia conmutativa.

Aún vigente la Ley de 1931, el Derecho Laboral no perdió totalmente sus vinculaciones con el Derecho Privado, al grado que produjo muchas de sus normas y fórmulas, insistió en la naturaleza contractual del pacto creador de la relación de trabajo y declaró al Derecho Común como un Derecho Supletorio.

Aún ahora pese a que la Ley de 1970 implica una idea nueva del Derecho del Trabajo, existen normas reguladoras de relaciones laborales que tienen un cierto aire privatístico y, en todo caso, se conservan expresiones que tienen obvias raíces en una terminología propia del Derecho Privado, ejemplo: las de contrato individual y contrato colectivo de trabajo.

Desde el punto de las relaciones o de las instituciones reguladas por el Derecho del Trabajo, no cabe duda de que, la estructura actual presenta normas de Derecho Privado y de Derecho Público. A título de ejemplo podemos mencionar algunos contratos individuales, en los que predominaría una justicia conmutativa, una como es el caso de altos empleados, deportistas, ciertos artistas, etc., que en más de una ocasión permiten al trabajador imponer condiciones al empleador.

A su vez, las normas reguladoras de las autoridades de trabajo son de Derecho Público, en cuanto se refieren a la organización misma del Estado.

De todo ello se llega a una conclusión. No es posible ubicar a ninguna disciplina de las que integran la enciclopedia jurídica y en forma especial al Derecho del Trabajo en una determinada rama del Derecho. Es preciso recoger la tesis que, intentando satisfacer un rigor científico prefiere determinar, institucionalmente la naturaleza jurídica y no en grupo. En todo caso puede haber relaciones integradores de una institución, que no correspondan a la tendencia general de ésta.

En realidad podríamos alcanza, de todas maneras una conclusión. El Derecho Laboral regula relaciones entre trabajadores y empleadores en las que, no obstante se de orden individual, no se produce diferencia entre las partes, fundamentalmente en el orden sustantivo, el Derecho Laboral encaja en los lineamientos del Derecho Social. La mayor parte de sus instituciones responden a la idea del Derecho Social e intenta lograr la justicia social.

Hemos llegado al punto de establecer cual es la naturaleza jurídica de la suspensión de la relación individual de trabajo.

Es importante señalar que dicha institución tiene por objeto relevar temporalmente a los trabajadores y a los patrones de cumplimiento de sus obligaciones; esto es, los obreros no prestarán sus servicios y los patrones no pagarán sus salarios, por lo cual ninguno de los dos sujetos incurrirá en responsabilidad. Sin embargo el efecto final de la institución consiste en el deber del patrón de utilizar a los trabajadores, tan pronto desaparezca el impedimento, de tal manera que se crea una doble situación: si el impedimento proviene del trabajador, como es el caso de una enfermedad, el empleador tiene el deber de restituir al trabajador en su empleo

cuando se encuentre en aptitud de reanudar el servicio, y si el impedimento procede de la empresa, tiene también el deber el patrono de restituir a los trabajadores, en cambio el obrero general, no tiene el deber de reanudar el trabajo; solamente en un caso existirá el deber: según el artículo quinto de la Constitución, el trabajador no puede obligarse a una institución de servicios por un período mayor a un año, en consecuencia, si la suspensión de la relación de trabajo se produce durante este período, el obrero debe reanudar el trabajo y si no lo hace, queda sujeto a la eventual responsabilidad civil. Fácilmente se deduce de lo expuesto que la medida en su conjunto trata de evitar la disolución, y proteger la estabilidad del trabajo, por tanto es una norma de protección a la clase trabajadora, a una clase social, que deriva de una moral colectiva, principal característica del Derecho Social.

B) PROCEDENCIA DE LA SUSPENSIÓN INDIVIDUAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Es frecuente que surjan determinados acontecimientos transitorios que les impiden a los sujetos de la relación de trabajo cumplir con sus obligaciones o ejercitar sus derechos. No es raro que el trabajador por alguna causa se vea imposibilitado de cumplir con su obligación de prestar el trabajo; o el patrón por alguna otra causa, no puede recibir el servicio.

Ante los obstáculos que le impiden temporalmente al trabajador o al patrón cumplir con sus obligaciones o ejercitar sus derechos, tendría que disolverse el vínculo laboral. Con el fin de evitar esta disolución, y proteger la estabilidad en el empleo, el legislador introdujo en nuestra rama jurídica un instrumento técnico auxiliar consistente en la suspensión de la relación de trabajo.

La aparición de la figura suspensiva en el Derecho del Trabajo es relativamente reciente. Es una figura moderna que surge en el ámbito del Derecho Positivo en la segunda década del presente siglo: concluida la primera guerra mundial se requirió la movilización de tropas y, consecuentemente, con ese motivo los reclutas se vieron imposibilitados de seguir trabajando, por lo que se estipuló, para esos casos, la suspensión de la obligación de prestar el servicio; en esas mismas fechas se empieza a aceptar que la huelga es causal de suspensión; en el año de 1919, en la Conferencia de Washington, se reconoce a la maternidad como causal de suspensión.

La suspensión, en razón de su propia naturaleza, es temporal. No se puede concebir jurídicamente la suspensión definitiva de la relación de trabajo, porque en este supuesto, se trataría de una terminación de las relaciones de trabajo.

De todo lo anterior se colige que la suspensión de las relaciones de trabajo; es el conjunto de normas que señalan las causas justificadas del incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y de los efectos que se producen.

Ahora bien, de esta definición podemos establecer varias características:

a).- Evita la disolución de las relaciones de trabajo.

b).- Contribuye a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

c).- La suspensión afecta únicamente al trabajador que da origen a ella, pero no repercute sobre los demás ni en su beneficio ni en su perjuicio y;

d).- La no prestación del trabajo no produce responsabilidad para el trabajador, por tanto al concluir la causa que motivó la suspensión, adquiere el trabajador el derecho de regresar a su empleo y el patrono tiene el deber de reinstalarlo en su ocupación. Si el empresario no cumple con su obligación se produce un despido injustificado.

La suspensión procede en algunas circunstancias que la ley consideró frecuentes o importantes respecto de las cuales suprimió toda duda; a continuación las enunciaremos:

1.- La enfermedad contagiosa del trabajador: es posible que en ocasiones, no obstante el padecimiento, pueda el trabajador prestar su trabajo, pero el peligro del contagio y aún de epidemia, justifican el mandamiento legal.

2.- Accidentes y enfermedades: es importante destacar que esta causal es similar a la primera, pero excluye los padecimientos provocados por un riesgo de trabajo, por estar sujetos a un régimen especial.

3.- Prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria: Toda persona debe ser tenida por inocente en tanto no cause ejecutoria la sentencia en el Proceso Penal, pero sí se declara la culpabilidad se producirá la disolución automática de la relación de trabajo.

4.- Arresto del trabajador: es una situación de hecho que impide la prestación al trabajador, en virtud de que es una facultad incontrolada por lo que es justificable que opere como causal de suspensión.

5.- El cumplimiento de lo establecido en el artículo 5o. Constitucional: existe la obligación para todos los habitantes del país con las variantes naturales entre mexicanos y extranjeros

ciudadanos o no ciudadanos de cumplir con los servicios de las armas o de los jurados, del desempeño de los cargos concejales y de elección popular directa o indirecta. Para que la obligación no signifique un daño, tratándose de trabajadores la Ley previó este caso.

Por otra parte, y especialmente respecto de los mexicanos; la fracción III del artículo 31 de la citada Ley suprema, se establece la obligación de alistarse y servir en la guardia nacional conforme a lo dispuesto por la Ley orgánica respectiva. También para este caso se dispone la obligación de suspender los efectos de la relación de trabajo.

6.- Desempeño de servicios o cargos: otro caso contemplado también por el legislador es la designación de trabajadores como representantes ante las Juntas de Conciliación, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes.

7.- Falta de documentos: la Ley considera también como causal de la suspensión la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando el hecho sea imputable al trabajador.

Es importante destacar que lo expuesto con anterioridad ha sido consignado en el artículo 42 de nuestra Carta Magna y que son:

C) CAUSALES DE SUSPENSION INDIVIDUAL CONTEMPLADAS EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL.

La Ley menciona en forma separada las causales de las relaciones individuales y de las relaciones colectivas. La razón es obvia ya que se trata de problemas diferentes. Sin embargo en la enumeración que se lleva a cabo en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, no se incluyen todos los casos de suspensión individual y es preciso por ello invocar otras disposiciones, por lo pronto nos avocaremos a lo que establece única y exclusivamente dicho artículo, para que, posteriormente nos avoquemos a las que no están contempladas.

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

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

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

riesgo de trabajo;

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

IV.- El arresto del trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución.

CAPITULO IV

PROCEDIMIENTO Y AUTORIDAD EN LOS CONFLICTOS DE LA RELACION DE TRABAJO

A) AUTORIDADES QUE DEBEN CONOCER DE LA SUSPENSIÓN Y EN QUE CASOS.

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la aplicación de normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II.- A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Educación Pública;
- III.- A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V.- Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI.- A la Inspección del Trabajo;
- VII.- A las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos;
- VIII.- A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX.- A las Juntas Locales y Federales de Conciliación;
- X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII.- Al Jurado de Responsabilidades.

A continuación enunciaremos cual es la función de cada una de las autoridades del trabajo; excluyendo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a las de Hacienda y Crédito Público, pues respecto de la primera la simple lectura de sus facultades de acuerdo a la Ley Orgánica de Secretarías y Departamento de Estado nos indica como una de sus misiones principales la de atender a la previsión y resolución de los problemas laborales contando para ello con todos los departamentos administrativos que le sean necesarios.

Por lo que ve la Secretaría de Hacienda y Crédito Público su intervención se justifica en el reparto de utilidades, y a la de Educación Pública le compete vigilar el cumplimiento de las obligaciones que impone a los patronos esta ley en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

A efecto de una mejor comprensión de este tema es importante señalar que en materia del trabajo no hay sino una ley, que es al mismo tiempo federal y local, o sea, no es posible que cada Estado expida sus leyes laborales; pero para su aplicación si existe la diferencia básica entre el ramo federal y local, La fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal, ordena que "la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas atribuciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos...". Viene en seguida una enumeración de ramas industriales que competen al ramo federal como la industria textil, eléctrica, la minera, etc. Por la forma en que está redactada esa fracción podría suponerse que es mayor el número de asuntos que corresponden a las autoridades locales y sólo por excepción a las autoridades federales; pero la realidad es que se han agregado tal número de ramas industriales a la fracción XXXI, que la competencia federal es mucho más importante y extensa que la local. Lo anterior se aplica también al Distrito Federal, habiendo por ello, en la Ciudad de México, autoridades locales y autoridades federales que conocen, respectivamente, de asuntos comunes o locales y de asuntos federales.

Hecha esta aclaración, podemos dividir de la lista que contiene el artículo 123 antes mencionado, a las autoridades federales y a las locales, siendo las primeras: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública, la Procuraduría (Federal) de la Defensa del Trabajo, el Servicio Público del Empleo, la Inspección (Federal) del Trabajo, las Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, las Juntas Federales de Conciliación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Jurado Federal de Responsabilidades, el Instituto del Trabajo y el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación, Adiestramiento, así como la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Como locales quedan las restantes, o sea: las Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones y Departamentos de Trabajo, la Procuraduría (local) de la Defensa del Trabajo, la Inspección (local) del Trabajo, las Juntas Locales de Conciliación y arbitraje y el Jurado (local) de Responsabilidades.

Por razón de método vamos a estudiar cómo se integran las Juntas mencionadas, para después señalar el carácter administrativo de otras autoridades y, por último, la integración y funciones de las Comisiones del Salario Mínimo y del Reparto de Utilidades.

JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION

La ley ha establecido el carácter de las Juntas de Conciliación, pues aun cuando su función principal es la de avenir a las partes, se les asignan además características de Juntas de Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. Esto tiene como objeto expedir, la Justicia Laboral permitiendo que los conflictos de pequeña cuantía sean resueltos por estos tribunales, disminuyendo así el número de asuntos de que conozcan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Existen dos tipos de Juntas de Conciliación: las permanentes que se ubican en lugares donde el volumen del desarrollo industrial de una región las pueda justificar; en tanto las accidentales conocerán de los conflictos de trabajo que no ameriten el funcionamiento de una Junta permanente. Para este supuesto los trabajadores o patronos, cuando surja un conflicto deberán de ocurrir ante el Inspector Federal del Trabajo a fin de que se integre la Junta de Conciliación accidental.

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION

Tratándose de las Juntas Locales de Conciliación son aplicables las disposiciones antes señaladas con la diferencia de que las atribuciones se ejercen por los Gobiernos de los Estados y que el Presidente Municipal será quien actúe en el lugar del Inspector Federal del Trabajo; pero nada dice la Ley sobre la posibilidad de que el Propio Presidente intervenga como tal en la Junta Local de Conciliación por lo que debe suponerse que, siguiendo el procedimiento tradicional, está impedido para actuar en ese caso.

Si logra la Junta de Conciliación que se celebre un convenio entre las partes, el Presidente de la Junta, si ésta es permanente, procederá a su ejecución y si fuera una Junta accidental remitirá el convenio, juntamente con el expediente, al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje más próxima.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Hay una sola Junta de Conciliación y Arbitraje que reside en la Ciudad de México y está integrada, según el artículo 605, con un representante del gobierno así como de los trabajadores y de los patronos, designados por ramas de la industria o de otras actividades, de

conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Dispone el artículo 606 de la Ley que la Junta funcionará en pleno o en Juntas Especiales, estas últimas se establecerán bajo la autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien además fijará su residencia y competencia territorial, o sea que podrán existir Juntas especiales en diversos lugares de la República.

Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre los trabajadores, o sólo entre patrones, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo los conflictos laborales que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salarios.

En la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, precisamente por la gran cantidad de asuntos de que conoce, existe una oficina especialmente encargada de la tramitación de huelgas y conflictos de orden económico.

El artículo 527 delimita la clase de asuntos que deben ser del conocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y por su sola lectura se podrá apreciar el amplio campo de aplicación. Así enumera:

1. Ramas Industriales:

1. Textil;

2. Eléctrica;

3. Cinematográfica;

4. Hulera;

5. Azucarera;

6. Minera;

7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus

formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De Celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empaquetados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso, labrado o de envases de vidrio y;

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizadas del Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean

formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De Celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empaquetados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso, labrado o de envases de vidrio y;

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizadas del Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean

conexas; y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

A las Juntas Especiales le corresponde conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de los actividades representadas en ellas; estudiar y decidir casos de pago de indemnizaciones por muerte de trabajadores y riesgos profesionales; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de actos del Presidente en ejecución de los laudos y recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos de interiores de trabajo.

Al pleno de la Junta le compete, además de uniformar el criterio de las Juntas, expedir el reglamento interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación; conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten en la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta de ejecución de los laudos del pleno; cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación e informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observen en el funcionamiento de la Junta.

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Para la integración y funcionamiento de estos tribunales de trabajo se aplican las disposiciones señaladas en el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con la modalidad de que las facultades atribuidas al Presidente de la República y el Secretario de Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal por el Jefe del Departamento.

Se permite el establecimiento de dos o más Juntas de Conciliación y Arbitraje conocerán de

todos los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

Por la condición económica en que se encuentran los trabajadores se presenta con frecuencia el caso de que no tengan elementos para acudir a personas que los representen ante las Juntas y, personalmente carecen de conocimientos para actuar en un proceso. Por ello, es que la Ley establece la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad para interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes y, siguiendo la tendencia conciliadora de la Ley, proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos. Estas oficinas funcionarán tanto en el ramo local como federal.

SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

En los artículos 537 y siguientes de la Ley se reglamenta esta institución que tiene por objeto estudiar y promover la generación de empleos y lograr la colocación de los trabajadores, por una parte, y por otra, organizar promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, así como registrar las constancias de habilidades laborales.

INSPECCION DEL TRABAJO

Siguiendo la dualidad de funciones que hemos señalado por cuanto se refieren a materia de una u otra jurisdicción. Los inspectores Federales son designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los inspectores locales por los gobernadores de las Entidades Federativas y por el Jefe de Departamento del Distrito Federal. Se trata de funcionarios que principalmente tienen carácter administrativo, estando a su cargo vigilar que en los centros de trabajo se observen las disposiciones que sobre higiene y seguridad se contienen en la Ley o en los reglamentos y que se cumpla con las obligaciones que corresponden tanto a patrones como a trabajadores buscando en el respeto recíproco de derechos la garantía de buenas relaciones obrero-patronales.

COMISIONES NACIONAL Y REGIONALES DE LOS SALARIOS MINIMOS

De acuerdo con los artículos 551 y siguientes se constituyen diversas clases de organismos, todos de carácter federal: una Comisión Nacional, que residirá en la Ciudad de México, y Comisiones Regionales, que actuarán en cada una de las zonas económicas en que se divide la República.

La Comisión Nacional tendrá a su cargo fijar los salarios mínimos generales y profesionales, para lo cual deberá formular todos los estudios que sean necesarios, allegarse los datos indispensables para el desempeño de su función y recibir los estudios que los trabajadores y los patronos le presenten, analizándolos antes de dictar resolución.

La Comisión Nacional tiene facultades para revisar las resoluciones dictadas por las Comisiones Regionales y en el caso de que alguna de estas Comisiones no dictara resolución, hacerlo así, sustituyendo en esta forma, a la opinión de la Comisión Regional remisa.

COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

La comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, es un órgano del Estado establecido en la fracc. IX, apartado "A", del artículo 123 Constitucional, cuya función fundamental es determinar el porcentaje correspondiente de utilidades, así como su revisión, que debe repartirse entre los trabajadores. Y

JURADO DE RESPONSABILIDADES

El Jurado de Responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del Capital y el Trabajo.

En base a lo anterior podemos definir a las Autoridades del Trabajo: como aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y las cuales se dividen en las siguientes categorías:

- a) Autoridades administrativas: son las mencionadas en las fracciones I a IV.
- b) Comisiones: crean un Derecho Objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades.

c) **Autoridades Jurisdiccionales:** Son las Juntas, al igual que el jurado de responsabilidades, ya que ejerce jurisdicción administrativa a los representantes del capital y el trabajo.

Como podemos observar, hemos señalado cuales son las autoridades laborales que contempla la Ley sustantiva y adjetiva de la materia, así como el ámbito de su competencia, bajo ese tenor nos avocaremos a indicar cuales conocerán de la suspensión individual de trabajo.

Según lo estipulado por el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo son causales de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón...Y nos señala una serie de siete causales, de las cuales invariablemente, salvo la fracción VI en la que pueden tener competencia todas las autoridades enumeradas con anterioridad, conocerán las siguientes autoridades:

- I.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II.- Autoridades de las Entidades Federativas, Direcciones o Departamento del Trabajo;
- III.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- IV.- Inspección del Trabajo; (Local y Federal)
- V.- Juntas de Conciliación; (Local y Federal)
- VI.- Juntas de Conciliación y Arbitraje; (Local y Federal)
- VII.- Jurado de Responsabilidades.

Cabe hacer mención, antes de continuar, que las causas por las cuales señalamos a dichas autoridades del trabajo son: la falta de cumplimiento por parte del patrón, ya sea antes, en el momento o después de que se genere la causa de la suspensión, como pueden ser que se niegue a aceptar la causal que expone el trabajador para que se otorgue la suspensión, o que se niegue a aceptar de nuevo en su empleo al trabajador o reincorporarlo en el puesto que antiguamente venía desempeñando o bien pagarle o salario menor al que percibía o no reconocer sus derechos (escalafón, antigüedad, etc.) ¿ y por qué el patrón específicamente? por que en base al artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo el incumplimiento de las normas del trabajo, por lo que respecta al trabajador, sólo da lugar a la responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona. Tomando en consideración lo anterior, si el trabajador cayera bajo ese supuesto la autoridad a la que competiría conocer sería el Juez

de Primera Instancia en materia civil.

Bajo ese parámetro, consideramos, que por lo que se refiere a cada una de las causales de la suspensión individual existen otro tipo de autoridades que pueden ser judiciales, administrativas o militares que conocerán de la materia nuestra tesis y que trataremos de evocar.

Para un mejor conocimiento, nos avocaremos en primer lugar a las dos primeras causales de la suspensión, lo anterior en virtud de que existe alguna similitud en cuanto a la causa, ya que en los dos casos, además de accidentes se nos habla de enfermedades que no sean por riesgos de trabajo.

La primera causal nos menciona que por enfermedad contagiosa del trabajador; por su parte la fracción II nos indica que por un accidente o enfermedad de trabajo; en estos casos es importante establecer que es obligación del trabajador poner en conocimiento del patrón la enfermedad contagiosa que padezca o el accidente que sufrió, conforme lo establece el artículo 134 fracción XI de la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte el artículo 43 de la Ley enunciada nos marca la pauta, para considerar al Instituto Mexicano del Seguro Social como autoridad, por lo que se refiere a estas dos fracciones, ya que es este Organismo Público Descentralizado quien fijará el período de incapacidad del trabajador, que se produzca por enfermedad o accidente.

¿ Y por qué el I.M.S.S. ? Según lo indicado en el artículo 14 de la Ley del Seguro Social, se implanta en toda la República el régimen del Seguro Social obligatorio, facultándose al I.M.S.S. para extender el régimen e iniciar servicios en los municipios en que aún opera, conforme lo permitan las particulares condiciones sociales y económicas de las distintas regiones, salvo en algunos casos.

A su vez, el artículo 123 fracción XXIX de la Constitución nos menciona que dicho ordenamiento es de utilidad pública y comprenderá los seguros de: invalidez, vejez, vida, cesación involuntaria de trabajo, enfermedades, de accidentes, servicios de guarderías y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos y otros sectores sociales y sus familiares.

¿ Pero, qué es el Instituto Mexicano del Seguro Social ?

El Instituto Mexicano del Seguro Social es un organismo público descentralizado establecido como un servicio público de carácter nacional que tiene como fin la seguridad social.

¿ En qué consiste la seguridad social ? el artículo 2o. de la Ley del Seguro Social establece que tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección a los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Ahora bien, si el trabajador no goza de un servicio médico para el tratamiento de su enfermedad, éste tiene derecho a solicitar su inscripción al I.M.S.S., conforme a lo establecido por el artículo 21 de dicha Ley reglamentaria. Además, el artículo 19 fracción I de la precitada Ley nos señala que el patrón tiene la obligación de registrar e inscribir a sus trabajadores en el I.M.S.S. a partir de un plazo no mayor a cinco días.

El artículo 12 fracción I de la Ley del Seguro Social establece qué sujetos comprenden el régimen obligatorio indicando que pueden ser las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de derechos o impuestos; posteriormente señala una relación de sujetos de régimen obligatorio; de lo anterior se desprende que cualquier trabajador que no cuente con un seguro social podrá gozar de los beneficios del I.M.S.S.

En virtud de lo antes expuesto, consideramos al I.M.S.S., como una autoridad por lo que se refiere a las dos primeras causales de suspensión.

La fracción III, por su parte estipula que serán causas de suspensión "la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria". Por otra parte también nos menciona que "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 aquí".

Esta fracción, consideramos tiene algunos errores, sin embargo éstos los expondremos en el siguiente punto, ahora bien, en el estricto sentido de lo que se menciona en esta causal, independientemente, de las autoridades laborales que señalamos en párrafos anteriores, en el caso de que el patrón se niegue a cubrir los salarios devengados por el trabajador, durante el tiempo que se encuentre a sujeción del proceso, en el caso de que éste último haya obrado en defensa de la persona o intereses del patrón. También las autoridades que conocerán de esta causal serán todas aquellas autoridades judiciales, competentes del ámbito penal.

El artículo primero de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación menciona que ésta se ejerce:

- 1.- Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- 2.- Tribunal Colegiado de Circuito.
- 3.- Tribunal Unitario de Circuito.
- 4.- Juzgado de Distrito y;
- 5.- Jurado Popular Federal.

Por lo que respecta a las autoridades locales, señalaremos cuales conocerán de este tipo de supuestos, en el Distrito Federal.

- 1.- Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.
- 2.- Juzgados Penales.
- 3.- Juzgados Presidentes de Debates.
- 4.- Juzgados de Paz.
- 5.- Juzgado Popular.
- 6.- Consejo de Menores.

La jurisdicción de las entidades federativas, ésta a cargo del Tribunal Superior de Justicia del Estado; Jueces Mixtos o Unitarios de Primera Instancia, Jueces de Paz, Menores o Conciliadores y Tribunales para menores. Por lo anterior consideramos como autoridades que conocerán de esta causal.

Según el Maestro Rafael de Pina Vara, arresto es la detención provisional del presunto reo o carta privación de la libertad que puede ser impuesta por autoridad judicial o administrativa.⁶³

Aunque el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que "compete a la autoridad administrativa la aplicación de sanciones por infracciones de reglamentos gubernativos y de policía, y que únicamente consiste en multa o un arresto de 36

⁶³ De Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho. México. Décima Novena Edición, Editorial Porrúa S. A. 1993, p. 107.

horas". También las autoridades judiciales pueden solicitar el arresto, como medida de apremio en los juicios en los cuales intervienen; tal es el caso de como lo indica el artículo 44 del Código Federal de Procedimientos Penales o el artículo 73 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, entre otros.

Conforme a lo expuesto queda demostrado que las autoridades administrativas, así como las judiciales, pueden decretar el arresto, y por tanto, conocerán en materia de suspensión, lo anterior en virtud de que la fracción IV de las causales de suspensión señala como tal, el arresto del trabajador.

La fracción V estipula que es causal de suspensión, "el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III del precitado ordenamiento".

Ahora bien, el artículo 5o., de nuestra Carta Magna en su párrafo cuarto establece, en cuanto a los servicios públicos, cuales tendrán el carácter de obligatorio, en los términos de las leyes respectivas; indicando como tales:

A) El de las armas. Este tiene directamente relación con el artículo 31 fracción II y III, las cuales disponen de que son obligaciones de los mexicanos.

I.- Asistir en los días y horas designados por el Ayuntamiento del lugar que residan, para recibir instrucción cívica y militar que los mantenga aptos en el ejercicio de los derechos de ciudadano, diestros en el manejo de las armas y conocedores de la disciplina militar.

II.- Alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la Ley Orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el honor, los derechos e intereses de la Patria, así como la tranquilidad y el orden interior.

En base a estos artículos, así como el 35 fracción IV y 36 fracción II, que estipula las obligaciones y prerrogativas del ciudadano, da nacimiento la Ley del Servicio Nacional Militar, misma que en su artículo 8o. señala como instituciones a las cuales uno puede incorporarse para prestar el servicio de las armas:

- 1.- Ejército Mexicano. (Secretaría de la Defensa Nacional)
- 2.- Fuerza Aérea Mexicana. (Secretaría de la Defensa Nacional)
- 3.- Armada de México. (Secretaría de Marina)

Considerando a éstos como autoridades, respecto del servicio de armas.

B) El de Jurados. En México, el Jurado popular se instituyó por la Ley de Jurados, expedida el 15 de junio de 1869. Hasta el año de 1929, en que fue suprimida por la legislación penal que entró en vigor en 1931, que quedó subsistente para los delitos cometidos por los funcionarios y empleados de la federación, finalmente las reformas de 1993, sólo lo dejaron subsistente ya que aún es contemplado en el artículo 20 fracción IV, de la Constitución.

La designación de elementos del jurado, los cuales serán de siete individuos, se harán por sorteo, de acuerdo con las listas formuladas cada dos años por el Jefe del Departamento del Distrito Federal y Presidentes Municipales y conocerán de los delitos cometidos por medio de la prensa, contra el orden público o la seguridad exterior o interior de la nación (artículos 61, 66 y 71 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación).

Como se desprende, quien puede otorgar la constancia de asignación del trabajador como jurado, será, en el respectivo ámbito de su competencia, el Jefe del Departamento del Distrito Federal o los Presidentes Municipales en su respectiva localidad.

C) Cargos Concejiles. El artículo 115, fracción I, párrafo cuarto, de la Ley suprema, establece que los legisladores de los Estados, designarán entre los vecinos a los cargos municipales, o se procederá según disponga la Ley. Por su parte el artículo 36, en su fracción V, del citado ordenamiento, precisa como obligación del ciudadano la el desempeñar los cargos concejiles en su lugar de residencia.

En este caso, corresponderá, al Ayuntamiento o el Municipio en el cual se desempeñe el cargo, dar constancia a la persona que realizará dicha función, conforme la designación que hagan los legisladores de los Estados. Cabe resaltar que en este caso será retribuable el desempeño del mismo.

D) Los de Elección Popular. Los artículos 35 fracc. II y 36 fracc. IV, Constitucionales indican como prerrogativas y obligaciones del ciudadano, respectivamente, desempeñar los cargos de elección popular, los cuales en ningún caso serán gratuitos. Por su parte el artículo 41 párrafos VII y VIII mencionan quienes serán las autoridades que conocerán de los cargos de elección popular; y que a la letra estipula:

"La organización de las elecciones federales es una función estatal que se realiza a través de un organismo público, autónomo dotado de personalidad jurídica y patrimonios propios, en cuya

los partidos políticos nacionales y de los ciudadanos, según lo disponga la Ley. En el ejercicio de esa función estatal, la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad serán principios rectores.

El organismo público será autoridad en materia, profesional en su desempeño y autónomo en sus decisiones, contará con órganos de dirección, ejecutivos, técnicos y de vigilancia. El órgano superior de dirección se integrará por Consejeros y Consejeros Ciudadanos designados por los poderes Legislativo y Ejecutivo y por representantes nombrados por los partidos políticos".

Por su parte el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales reglamentará las normas constitucionales relativas a:

- a) Los derechos y obligaciones político-electorales de los ciudadanos;
- b) La organización, función y prerrogativa de los partidos políticos;
- c) La función estatal de organizar las elecciones de los integrantes de los poderes legislativo y ejecutivo de la Unión, así como de la Asamblea de representantes del Distrito Federal. Así lo prevé el artículo 2o., del precitado código.

A su vez, el artículo 68 nos señala "el Instituto Federal Electoral, depositario de la autoridad electoral, es responsable del servicio de la función estatal de organizar las elecciones".

El artículo 71, del COFIPE estipula: "El Instituto Federal Electoral tiene su domicilio en el Distrito Federal y ejercerá sus funciones en todo el territorio nacional conforme a la siguiente estructura:

1.-32 Delegaciones en cada entidad federativa.

2.- 300 Subdelegaciones en cada Distrito Electoral Uninominal.

Contará también con oficinas municipales en los lugares en que la Junta General Ejecutiva determine su instalación".

Ellos tendrán a su cargo las certificaciones y constancias correspondientes de los cargos de elección popular.

El artículo 60 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que tanto la

Cámara de Diputados como de Senadores se constituirán en Colegios Electorales a efecto de otorgar al Presidente y los legisladores las constancias de mayoría o de asignación.

Respecto a los cargos de Gobernadores, Diputados y Senadores, Presidentes Municipales, Regidores, Síndicos y en el caso del Distrito Federal de la Asamblea de Representantes, se darán las constancias y certificaciones conforme a las legislaciones de los Estados y con apoyo del Instituto Federal Electoral, a través de sus respectivas delegaciones, subdelegaciones y órgano central.

d) De lo anterior podemos desprender que en este caso, las autoridades que conocerán de la elección popular serán:

1.- Congreso de la Unión. (cuando se conforme en colegios electorales).

2.- Congresos Estatales.

3.- Instituto Federal Electoral.

e) Funciones Electorales. En concordancia con el artículo 37 fracción V de nuestro máximo ordenamiento, señala como obligación del ciudadano desempeñar donde resida las funciones electorales.

El artículo 41 párrafo 8o., de nuestra Carta Magna, refiere en su parte final que los ciudadanos formarán las mesas directivas de las casillas, la cual es la función electoral más común, a su vez, refiere el párrafo 9o. "El Organismo Público agrupará para su desempeño en forma integral y directa, además de la que determine la Ley, las actividades relativas al padrón electoral, preparación de la jornada electoral, cómputos y otorgamientos de constancias, capacitación electoral y educación cívica e impresión de materiales electorales".

Por otra parte el artículo 135 fracción 1 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales establece que "el I.F.E. prestará por conducto de la Dirección Ejecutiva competente y seis vocales en las juntas locales y distritales ejecutivas, los servicios inherentes al Registro Federal de Electores."

La fracción 2a. nos indica que el Registro Federal de Electores es de carácter permanente y de Interés Público, el cual tiene por objeto cumplir con lo previsto en el artículo 41 de la Constitución Política; sobre el padrón electoral.

Como podemos observar el Instituto Federal Electoral, a través del Registro Federal de

Electores serán las autoridades que conocerán de este punto.

f) Funciones Censales. Por lo que respecta a las funciones censales el artículo 82, párrafo primero del Reglamento de Información Estadística y Geografía menciona "Todos los habitantes de la República que sepan leer y escribir deberán desempeñar en cumplimiento del artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; las funciones censales que se les confiera".

Por su parte el artículo 30 de la Ley de Información Estadística y Geografía estipula "Corresponde a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como unidad central coordinadora de los sistemas nacionales, ejercer las siguientes atribuciones:

I.- Coordinar y desarrollar los servicios nacionales;

II.- Planear, desarrollar, vigilar y realizar levantamiento de censos, así como de encuesta económica y sociodemográficas.

Siendo esta Dependencia la autoridad que conocerá respecto de la suspensión en este punto "F".

Cabe destacar que hace 10 años, todavía este servicio se prestaba en forma gratuita, sin embargo actualmente ya se capacita a las personas que realizan este trabajo y se les otorga una gratificación.

g) Servicios Profesionales de Indole Social. Mejor conocido como "servicio social". En este caso, para obtener el Título Profesional es necesario prestar un servicio a la sociedad, ya sea a Instituciones Públicas o Privadas, en algunos casos remunerados o con ayuda económica, sin embargo consideramos que la Secretaría de Educación Pública a través de la Institución Educativa en la cual se realizan los estudios profesionales, serán las autoridades que conocerán de este tipo de casos en materia de suspensión, conforme a la Ley General de Profesiones.

Con esto, damos por terminado la fracción V del artículo 42 en que se demuestra la variedad de autoridades que conocen de la causal.

La fracción VI del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo estipula que también es causa de suspensión "la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales de:

- A) Las juntas de Conciliación.
- B) Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- C) Comisión Nacional y Regional de los Salarios Mínimos; y
- D) Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otras semejantes.

En todos los casos serán designados de conformidad con la convocatoria que al efecto se expida por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Y los trabajadores o patrones no hacen la designación de representantes, la misma Secretaría hará designaciones correspondientes que habrá de recaer en los trabajadores y patronos; sin embargo, cabe hacer mención que el artículo 134, fracc. IX de la Ley Federal del Trabajo, señala que es obligación de los trabajadores integrar los organismos que establece la ley.

Como se puede observar, en esta fracción no habrá otro tipo de autoridades que las laborales.

Por último la fracción VII, nos menciona que la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesario para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador será causal de suspensión.

En este caso, es difícil establecer, cuales serán las autoridades que conocerán en materia del trabajo respecto de esta causal, ya que existen un sin número de empleos, en los cuales se exigen diferentes requisitos para la prestación del servicio, en tal virtud como no existe uniformidad de criterios respecto de los documentos exigibles para la contratación del empleo, por la propia naturaleza de los mismos, no se podría determinar la autoridad que conocerá de este tipo de suspensión, salvo las laborales.

B) PROCEDENCIA DE LA SUSPENSIÓN NO TIPIFICADA EN EL ARTICULO 42 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.-Licencia Sindical.

El artículo 132, fracc. X, de la Ley Federal del Trabajo establece "es obligación del patrón permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental permanente de su sindicato o del Estado, siempre y cuando avisen con oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense

con un tiempo igual al afectado. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto, conservando todos los derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años.

Los sustitutos tendrán el carácter de interinos. Considerándolos como de planta después de seis años".

Como se desprende de lo anterior, se habla de causales de suspensión tanto individual como colectiva. Para los efectos de nuestro trabajo, consideramos que esta fracción es más conceptual que las propias fracciones V y VI del artículo 42 de la Ley sustantiva y adjetiva en materia de trabajo, ya que en sí contempla las comisiones accidentales o permanentes ante el sindicato y el Estado que tiene que realizar el trabajador, en tanto las fracciones V y VI no lo hacen, ya que la primera habla solamente del cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o., de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracc. III del mismo ordenamiento, sin que abunde más sobre ella, por su parte la fracción VI sólo menciona la designación de los trabajadores ante organismos estatales, autoridades del trabajo y "otras semejantes", pero nunca contempla las comisiones sindicales.

Ahora bien, el artículo 132 en su fracción X, además señala que tratándose de comisiones permanentes el trabajador podrá volver a su puesto, ocupando todos sus derechos siempre y cuando regrese a su trabajo dentro del término de seis años. Hecho que no se contempla en el capítulo relativo a la suspensión, respecto a los derechos que quedan vigentes con motivo de dicha Institución, salvo lo estipulado en el artículo 44 de la Ley Laboral que determina que la antigüedad será tomada en cuenta cuando los trabajadores sean llamados con lo dispuesto en el artículo 31, fracc. II de la Constitución.

No obstante la observación planteada, consideramos que esta fracc. X del artículo 132, en cierta medida es análoga al 42, ya que es obvio que por una parte contempla la designación de los trabajadores ante los organismos estatales, por lo demás es la justificación legal de las Licencias Sindicales.

2.- Maternidad.

El artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

II.- Disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y posteriores al parto;

III.- Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario, en el caso de que se encuentren imposibilitados para trabajar a causa del embarazo o parto;

V.- Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirá su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracc. III, tendrán derecho la 50% de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI.- Al regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII.- A que se computen en su integridad los períodos pre y postnatales.

Como se desprende, también en este caso, surte el efecto de la Suspensión de la relación de trabajo por maternidad; el artículo 170, fracciones II y III, estipula como causales de dicha institución el embarazo y el parto.

Durante el embarazo las mujeres disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores al parto y de otras seis semanas con posterioridad.

Los períodos de descanso señalados se prorrogarán por el tiempo necesario, en el caso de que se encuentren imposibilitados para trabajar a causa del embarazo o el parto.

La suspensión de la relación de trabajo de las madres trabajadoras con motivo de la maternidad, conforme a la fracción II del artículo 170, se inicia seis semanas anteriores al parto.

En lo concerniente a la maternidad no se suspende la obligación de pagar salarios: "durante las seis semanas de descanso anteriores y posteriores al parto, dispone la fracción V del artículo 170, las madres trabajadoras, "percibirán su salario íntegro"; en caso de que se prorroguen esos períodos por imposibilidad para trabajar a causa del embarazo o parto", prescribe esa misma fracción V, que "tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días", prescribe la fracción VII del artículo 170, a que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Por último la fracc. VI, del artículo 170, dispone que "las madres trabajadoras, tienen derecho de regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto". Conforme los términos de esta disposición, transcurrido el año se disuelve automáticamente la relación de trabajo por terminación.

3.- Sanciones Reglamentarias.

Una de las figuras jurídicas más interesantes del derecho del trabajo y probablemente aún no suficientemente estudiada, la constituye el reglamento interior de trabajo.

De acuerdo a la definición inocua contenida en el artículo 422, el reglamento constituye "el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento". En realidad es algo más que eso y puede convertirse en un auténtico código penal.

De hecho, en la fracc. X del artículo 423 se señala que corresponde al reglamento la enumeración de las disposiciones disciplinarias y de los procedimientos para su aplicación. De manera precisa se agrega que "la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días ". Aunque en la práctica suele ocurrir que se apliquen suspensiones indefinidas, la corte ha establecido el criterio que equivale a un despido injustificado; como puede verse en la siguiente jurisprudencia:

"Suspensión indefinida del trabajador como corrección disciplinaria. equivale a un despido.- La suspensión indefinida de un trabajador en sus labores equivale a un despido, atendiendo a que la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria no puede exceder de ocho días, según lo establece la fracc. X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, y en esas conforme al artículo 518 del ordenamiento legal invocado que establece el término de dos meses para ejercer la acción relativa al despido del trabajador".

Las ejecutorias antecedentes se dictaron en los siguientes amparos directos:

- 3148/74, Raúl Muñoz Vieyra, 04 de julio de 1975.
- 3608/79, Andrés Chuc Conul, 30 de noviembre de 1978.
- 0369/79, Ferrocarriles Nacionales de México, 04 de abril de 1979.
- 5998/90, Luis Contreras Pérez, 16 de febrero de 1981.
- 3428/82, Juan Jiménez Roldán y otro, 07 de noviembre de 1983.

Pero continuando con lo referente a sanciones reglamentarias, éstas tienen como principal característica que la suspensión de la relación de trabajo es absoluta, esto es, si bien no se interrumpen ni la antigüedad, ni otros derechos que resultan de participar en las utilidades que exige se tomen en cuenta "el número de días trabajados".

4.- Permisos Económicos.

En las condiciones generales, de la mayoría de las dependencias de Administración Pública, existen los permisos económicos, regularmente doce al año, uno por cada mes, se conceden a los trabajadores, para la atención de asuntos personales o familiares de fuerza mayor, que hagan indispensable la ausencia del trabajador de su puesto, tales como el nacimiento o de la defunción de algún familiar o algún accidente en el que participaron.

Este tipo de permisos son remunerables en dinero, según el salario que perciba el trabajador y por lo regular sólo se otorgan los días martes, miércoles y jueves de cada semana, ya que los lunes y viernes, únicamente en casos excepcionales y que sean verdaderamente comprobables de que exista un caso de fuerza mayor, por el cual no puedan presentarse a laborar, se otorgan.

Desde nuestro particular punto de vista, sería conveniente establecer este tipo de permisos, en los contratos colectivos de trabajo, en virtud de que los trabajadores ocasionalmente suelen tener, este tipo de contratiempos que le hacen imposible desarrollar su trabajo.

5.- Licencias.

Constituyen autorizaciones para separarse transitoriamente del puesto, generalmente en los contratos colectivos se les señala un límite máximo y suelen tener el carácter de renunciables, en ocasiones con la limitación de que al renunciarlas, no se afecten los derechos de terceros. Estas ausencias si suelen afectar a los derechos de antigüedad, que se interrumpen.

6.- Sanciones sindicales.

En el derecho mexicano se admite que pueden convenirse a través del contrato colectivo de trabajo las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación, según lo estipulado en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, se acepta que los sindicatos puedan aplicar a sus socios correcciones disciplinarias, conforme a lo que señala el artículo 371 fracc. IV de la mencionada ley reglamentaria.

Por regla general en los propios contratos colectivos se menciona la posibilidad de suspensión de un trabajador que, pedida por el sindicato, debe ser observada por las empresas. Se trata de una suspensión temporal absoluta, ya que no pagan salarios al trabajador.

Ahora bien, este tipo de suspensión, en un momento dado que puede significar a los sindicatos un instrumento de represión, sustituto de la expulsión prevista en la fracc. VII del artículo 171 de la ley sustantiva y adjetiva de la materia, por lo que la corte ha establecido el siguiente

critério:

"Suspensión indefinida del trabajador como corrección disciplinaria sindical, equivale a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación.- Las correcciones disciplinarias fracc. VII de la Ley de la Materia son facultades consignadas a favor del sindicato titular del contrato colectivo o del administrador del contrato, ley para que el patrón las aplique a los miembros que sean sancionados por el sindicato; ésto significa que la referida sanción equivale a la que aplica la empresa cuando así lo determine el Reglamento Interior de Trabajo y como la corrección por parte del patrón y la corrección disciplinaria aplicada por un sindicato tienen los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, le debe ser aplicada también la misma disposición reguladora a que se refiere el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo en su fracc. X. Ahora bien, si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador, esa suspensión se equipara un despido, pues le impide que preste sus servicios sin fundamento legal, ya que la suspensión no debe exceder como lo ordena el último ordenamiento jurídico citado, ocho días, por lo que la corrección disciplinaria de suspensión impuesta por un sindicato no debe de exceder de tal término y si tal medida es impuesta por el sindicato por tiempo indefinido ésto equivale a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación sin base legal y estatutaria, por lo que incurre en responsabilidad.

Sustentan esta jurisprudencia definida las siguientes ejecutorias dictadas en amparos directos:

644/80, Sindicato Industrial de Obreros Sindicalistas, Puebla Textil. 07 de enero de 1981.

3028/80, Sindicato Industrial de Obreros Socialistas, Puebla Textil. 28 de enero de 1981.

1982/81, Unión de Estibadores Marítimos y Terrestres Carretileros, Cargadores de Autotransportes, Alijadores, Checadores, Amarradores de Buques, Equipajeros, Conexos y Similares del Puerto de Lázaro Cárdenas, Michoacán. 10 de noviembre de 1982.

8634/82, Francisco Sánchez García y otros. 03 de octubre de 1983.

5132/80, Simón Muñoz Camacho, 23 de febrero de 1981.

Como hemos visto, existen a nuestro modo de ver, causales que no se encuentran contempladas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, a modo de ejemplo podemos mencionar, el artículo 47 fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo que estable como causal de rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón, concurrir el

trabajador a sus labores en estado de embriaguez, ¿pero qué sucedería si dicho trabajador es un enfermo alcohólico?, se actuaría conforme a lo dispuesto por el precitado artículo o se le daría el trato de enfermo y se aplicaría lo estipulado en el artículo 42 fracción II del citado ordenamiento y lo que es más importante como operaría el periodo de suspensión para este tipo de casos, pero así mismo dentro de las propias causales que estipula el artículo 42 de dicho ordenamiento, existen algunos errores y omisiones en los conceptos que se manejan, mismos que a continuación transcribiremos.

Por lo que respecta a las dos primeras causales del artículo 42, las cuales señalan como causal de suspensión la incapacidad temporal ocasionada por enfermedad contagiosa del trabajador o por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, en ambos casos no se estipula cuales serán; por lo que es importante establecer un criterio que sirva como base para señalarlas.

El artículo 473 de la Ley Federal de Trabajo, explica que: "riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo".

Por el contrario, podemos considerar como riesgos naturales a los accidentes y enfermedades a que estén expuestos los trabajadores fuera del ejercicio o con motivos distintos de trabajo.

En base a lo anterior, podemos definir como accidente natural, toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, producida repentinamente fuera del ejercicio o por motivos distintos de trabajo; y la enfermedad natural es, también por exclusión todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga un origen o motivo distinto al trabajo o en un medio diferente en que el trabajador preste sus servicios.

Ahora bien, es importante señalar que en el caso de enfermedad contagiosa, así como accidente o enfermedad que no sea de trabajo, al tener conocimiento el patrón deberá dar por suspendida la relación de trabajo, previo certificado médico, en base a lo anterior será necesario estipular quien deberá otorgar este certificado. Como mencionamos en el primer punto de este capítulo, el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el Instituto Mexicano del Seguro Social será el encargado de fijar el periodo de incapacidad del trabajador por enfermedad o accidente. Y que se ha reforzado en base al siguiente criterio que instituyó la corte.

"Faltas de asistencia por enfermedad. Justificación. Trabajadores inscritos por el IMSS.- Si un trabajador está inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, no es prueba idónea para justificar sus faltas de asistencia la constancia médica que consigna la enfermedad

que padece, sino por la expedición del certificado de incapacidad para laborar, otorgada por dicho Instituto, a menos que se pruebe que el trabajador solicitó el servicio y éste le fue negado por la Institución". (Ejecutorías dictadas en los años 1978-1983).

Otra causal que tiene algunos errores es la referente a la prisión preventiva, seguida de sentencia ejecutoria. Al ser sometido a proceso un trabajador, la relación de trabajo se queda automáticamente suspendida. Consideramos que esta fracción no contempla las atribuciones con que cuenta el Ministerio Público dentro de la averiguación previa como a continuación indicaremos. El artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su quinto párrafo estipula que "sólo en casos urgentes, cuando se trate de delito grave, así calificado por la Ley ante el riesgo fundado, de que el indiciado, pueda substraerse de la justicia, siempre y cuando no se pueda ocurrir ante la autoridad judicial por razón de hora, lugar, circunstancia, el Ministerio Público podrá bajo su responsabilidad, ordenar su detención, fundando y expresando los indicios que motiven su proceder.

Como podemos observar, la facultad de girar órdenes de aprehensión, ya no es exclusiva de los órganos jurisdiccionales, sino que también el Ministerio Público. En todo caso ¿qué sucedería si por algún error u omisión de la Representación Social Ministerial aprehende a un trabajador por más de tres días, sin ser responsable del acto delictivo que se le imputa?, bajo esta perspectiva por lo que respecta a su relación de trabajo, no operaría ninguna causal de suspensión individual, por lo que el patrón con justa razón podría dar rescindida la relación de trabajo.

Pero, en relación con esta misma causal, no sólo se le ha otorgado dicha atribución al Ministerio Público, ahora también por lo que respecta al fuero federal y al Distrito Federal, en base a los artículos 194 bis y 268 bis de los Códigos Federal y del Distrito Federal de procedimientos penales, respectivamente, se les ha dado la facultad de retener, dentro de la averiguación previa, al presunto responsable por más de 48 horas, hasta 96, en los casos de delitos culposos en que se de la delincuencia organizada. Como resultado de lo anterior, también en este supuesto no existe causa de suspensión por lo que en su momento dado, el trabajador puede ser despedido por el patrón legalmente.

Como podemos observar existe una laguna en la Ley, en el perjuicio, sobre todo del trabajador, por lo que es necesario reformar esta fracción, ya que sin duda ocasionará un sin número de jurisprudencias.

La fracción V del artículo 42, menciona como causal de suspensión el cumplimiento de servicios y el desempeño de cargos constitucionales establecidos en el artículo 5o., y el 31 fracción III, por su parte el artículo 5o., de la ley suprema, entre otros cargos, señala los de

elección popular, a su vez el artículo 43 fracc. III indica que la suspensión surtirá sus efectos, desde la fecha en que deban presentarse los servicios o desempeñar los cargos, hasta por un período de seis años.

Consideramos que también existe falla en lo que pretende este artículo, lo anterior en virtud de que todo cargo de elección popular, inclusive dentro de los mismos sindicatos, los candidatos suelen hacer una labor de campaña, acto indispensable que tiene que ejecutar todo candidato a cargo de elección, que obviamente se realiza dentro de los horarios de trabajo, y que sobre todo, tratándose de postulaciones a nivel estatal o federal suelen recurrirse un sin número de kilómetros, por lo que se hace imposible desarrollar labores cotidiana. Cuanto menos regresar a trabajar. Por todo esto, creemos que además de coartar una garantía social que tiene todo mexicano, por lo que respecta a los trabajadores, sería casi imposible cumplir con esta prerrogativa y obligación que tiene todo ciudadano, en razón a lo anterior consideramos que la fracción de este artículo se tiene que reformar.

De lo antes expuesto es notorio que la Institución de la Suspensión Individual de las relaciones de trabajo, tiene fallas en cuanto al contenido de algunas de sus causales y que repercuten en ambos sujetos de toda relación laboral, por lo que desde un punto de vista muy particular será necesario ajustarlos a las necesidades actuales, para un mejor desarrollo tanto del trabajador, el patrono, la empresa, la familia, el Estado y sobre todo de México.

C) EFECTOS JURIDICOS DE LA SUSPENSION INDIVIDUAL DE LA RELACION DE TRABAJO.

La ley, al señalar en el artículo 42 algunas de las causas de suspensión temporal de la relación laboral, determina que, respecto a ellas, cesan la obligación de prestar el servicio y la de pagar el salario.

Para nuestro trabajo de tesis, obviamente este precepto es incompleto porque no hace referencia a otras muchas obligaciones a cargo de las partes, y de la cual es preciso ahondar un poco en la cuestión. A mayor abundamiento y como podrá observarse, en la maternidad, en ocasiones subsiste la obligación legal de pagar el salario o de compensación por la vía del subsidio a través del Seguro Social (artículo 109 de la Ley del Seguro Social), y esta obligación suele extenderse, también por la vía de los contratos individuales o colectivos, en los casos de licencias, especialmente para el desempeño de puestos sindicales.

Pero entremos en materia, por lo que a continuación enunciaremos las siguientes

consecuencias:

a) El cese de la prestación de servicios laborales.

b) El cese de la retribución, la cual presenta excepciones legales con anterioridad y la que señala en la parte final de la fracc. III del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

c) La continuidad en los beneficios de seguridad social, en la cual por regla general ocurre, aun cuando una licencia sin goce de sueldo puede legítimamente, ocasionar temporalmente la baja del trabajador, según lo estipulado por el artículo 37 de la Ley del Seguro Social, la cual dice: "Cuando por ausencia del trabajador a sus labores, no se paguen salarios pero subsista la relación laboral".

d) Temporalidad, ésta se ubica dentro de la naturaleza de la suspensión, y aparece como un método para prolongar la vida de un contrato, para lograr su supervivencia, cuando la suspensión de las prestaciones, objeto del mismo haría presumir un definitivo desenlace, una extinción del vínculo, y en atención a esa falta de base que para aquél supone la ausencia de actualización de su objeto mismo, en otras palabras, lo temporal podrá concluir tanto en la reanudación como en una terminación de la relación laboral, y es ésta quizá, la situación más frecuente.

e) Reserva de plaza del trabajador, también es una consecuencia necesaria y la cual configura uno de los casos de celebración del contrato individual de trabajo a tiempo determinado. Esta consecuencia, es fundamentada por lo que dispone el artículo 38 fracc. II de la Ley Laboral, que establece: "cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador".

f) Ininterrupción del concepto de la antigüedad en una empresa; significa que por regla general el lapso en que no se prestan servicios cuenta para determinar la antigüedad. Algunas de las veces, y no siempre es así, lo que ocurre, es que la antigüedad se interrumpe salvo en los casos de riesgo profesional y maternidad, conforme lo señala el artículo 127 fracc. IV de la Ley Sustantiva y Adjetiva de la materia, y en aquellos en que expresamente se haga reserva de este derecho; siendo también por regla general un problema que se deja a reglamentación particular.

g) Limitación de causas, fuera de las causas evidentemente aceptables, como es el mutuo acuerdo al momento de la suspensión, no será admisible un catálogo de causas que ofendiera a los derechos de los trabajadores y pudiera constituir un escape del derecho a la estabilidad del empleo.

h) Permanencia del contenido ético del contrato, el trabajador debe tener un profundo contenido espiritual y humano, el cual se debe reflejar en los deberes de lealtad, fidelidad y obediencia a cargo del trabajador, correlativos de la asistencia, protección y reconocimiento de la dignidad del trabajador, que reporta al patrón. Siendo evidente que todos estos deberes se tendrán que mantener vigentes durante la suspensión, la violación de cualquiera de ellos, podría generar una acción rescisoria que eventualmente de fin al contrato o relación de trabajo a pesar de estar suspendido.

Estabilidad en el empleo, la suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad en mantenerla viva, en estado latente o estático, para decirlo así, dentro del propósito de que ampare su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos.

Es importante destacar que dichas consecuencias no se producen en todos los casos. Que en algunos específicamente sí suelen suceder y en otros no.

Ahora bien, los efectos de la suspensión son fundamentalmente de naturaleza jurídica y de índole económica, esto es, todo acto jurídico lleva consigo una consecuencia económica y todo efecto económico tiene una trascendencia o razón de ser jurídica.

El fundamental o básico consiste en el cese de la prestación del servicio y la consiguiente prestación del salario. Subsistiendo en consecuencia, el resto de los efectos, salvo que sobre algunos de ellos, en determinados casos, gravite igualmente la suspensión y entre los efectos de la suspensión y por la propia significación de esta figura jurídica, ésta, como importantísima, el de reincorporación o readmisión que al trabajador corresponde, como un derecho por éste ejercitable, una vez desaparecida la causa originaria de la suspensión.

Desde el punto de vista económico los efectos varían, según la causa.

En todos los casos, al no existir prestación, no hay tampoco contraprestación, es decir, salario. Ya que la determinación de la naturaleza de los efectos cambia de unos a otros supuestos, si bien importa señalar que es doble la dirección a seguir en tales supuestos: o bien el camino de una indemnización de seguridad social, que aparece como prestación del régimen del seguro aplicable (casos de enfermedad, accidente, alumbramiento de mujer trabajadora), o el de indemnización por suspensión (servicio militar, cuando lleva remuneración consigo, o suspensión, por causa imputable al patrón). Asimismo, es importante señalar, la consideración o la no consideración del tiempo que dure la suspensión a los efectos de los derechos de

antigüedad, tiene singular interés y ofrece distinta solución según el caso suspensivo de que se trate. En unos (servicio militar, ocupación de cargo público) se computa, a efectos de antigüedad el tiempo de la suspensión del contrato; en otros (suspensiones voluntarias y por mutuo acuerdo) no es considerado el tiempo para el cómputo de la antigüedad.

En la suspensión de las relaciones de trabajo, sus efectos concluyen con la desaparición de las causas que lo motivó: ésto es, que él o los trabajadores deberán de presentarse, desde luego, al trabajo y cuando sea necesario, como en el caso de prisión preventiva, deberá de comprobar que efectivamente cesó la causa de la suspensión, existirá un abandono de empleo y podrá el patrón rescindir la relación de trabajo y éste a su vez, está obligado a reanudar las labores, y si no lo hace, incurre en responsabilidad; los trabajadores que se presenten al trabajo tendrán derecho a los correspondientes salarios.

D.- CUANDO PRESCRIBE LA ACCION DE LA SUSPENSION INDIVIDUAL.

Prescripción es un medio de adquirir bienes o liberarse de las obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley.

La doctrina distingue dos formas de la prescripción: la adquisitiva, a la que se le da el nombre de usucapion y de prescripción positiva, que consiste en la adquisición de bienes, término que debe entenderse en su más amplia acepción; y la extintiva, a la que se dan los mismos nombres de liberatoria de obligaciones.

De las dos formas de la prescripción, el Derecho del Trabajo conoce solamente la segunda, por que nuestro estatuto no regula la adquisición de bienes.

La regla general en materia de Derecho del Trabajo es que dichas acciones prescriben en el término de un año, salvo los casos de excepción expresamente indicados (los cuales analizaremos más adelante), y que en término general se cuenta a partir del día siguiente a la fecha de la obligación que sea exigible. Cabe resaltar que para los efectos de la prescripción los meses se regularán por los números de días que les corresponda. El primer día se contará completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción, sino cumplido el primer día hábil siguiente.

Las excepciones al principio general, son de cuatro especies:

1) Las que se relacionan con la disolución de las relaciones de trabajo.

- 2) Las que se ocupan de la imposición de medidas disciplinarias y de los descuentos en los salarios.
- 3) Las relativas a los riesgos de trabajo.
- 4) La que se considera la acción para pedir la ejecución de un laudo.

Ahora bien, analizaremos cada una de estas causas, a excepción de lo que se refiere al Laudo.

A) La prescripción de las acciones en los casos de disolución de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 introdujo una distinción entre la facultad del patrono o del trabajador para disolver la relación de trabajo, cuestiones que se previeron en el artículo 517 y la acción de los trabajadores para reclamar su separación, asunto considerado en el artículo 518.

La razón que se impuso para la distinción consiste en que se trata de dos problemas diferentes; en la primera hipótesis, el término de la prescripción es el lapso dentro del cual el patrono puede despedir al trabajador y éste separarse del trabajo y reclamar la indemnización que le corresponda. Así el despido de un trabajador no consiste en una acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sino que es un hecho material consecuencia de una decisión unilateral de ser disuelta; misma situación que se presenta en el caso del trabajador.

En la segunda hipótesis, el trabajador está colocado delante de un hecho material realizado y su problema consiste en ejercitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje una acción de reinstalación o pago de indemnización correspondiente.

Los mismos artículos 517 y 518 de la Ley Federal del Trabajo determinan los términos de la prescripción y la fecha en que inician: dispone el primero, que el término para separar a un trabajador o para que éste se separe de su trabajo es de un mes, que se contará a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

El segundo proviene que la acción el trabajador para reclamar, contra la separación, prescribe en dos meses, contados a partir de la fecha de separación.

B) La prescripción de las acciones para impedir medidas disciplinarias y para efectuar descuentos en salarios de los trabajadores.

La fracción primera del precitado artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, establece

"prescriben en un mes las acciones de los patronos para disciplinar las faltas y efectuar los descuentos de los salarios de los trabajadores", prevención que encuentra su cumplimiento en el párrafo del mismo artículo, que señala: "la prescripción corre desde el día siguiente al que se tenga conocimiento de la falta (que amerite la medida disciplinaria) o desde el momento en que se comprueben los errores cometido o las pérdidas o averías imputables al trabajador o desde la fecha que la obligación es exigible".

C) La prescripción de las acciones en casos de riesgos de trabajo.

La prescripción más larga, o sea aquella que tiene lugar en dos años, se puede valer en los casos que menciona el artículo 517 de la ley sustantiva adjetiva.

Cuando el trabajador tiene conocimiento de que a consecuencia de un accidente o enfermedad profesionales, les resulta una incapacidad, desde ese momento empieza a correr el plazo de los dos años para reclamar la indemnización correspondiente.

Por lo que se refiere a las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo para reclamar la indemnización, el plazo de dos años empieza a correr a partir del fallecimiento del trabajador.

La Ley contempla en sus artículos 520 y 521, los casos en que la prescripción se suspende o se interrumpe.

Los casos de suspensión del artículo 520 son dos: la incapacidad mental hasta que se haya discernido la tutela y la incorporación de los trabajadores al servicio militar en tiempo de guerra.

Las causas de interrupción también son dos: por la sola presentación de la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de notificación y no obstante que la junta sea incompetente; y si la persona reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por derechos indudables.

Analizados los términos de cada una de las causas de la prescripción, ahora señalaremos como opera, en base a las causales de suspensión individual en materia del trabajo.

Las causales I y II del artículo 52, de la Ley sustantiva, menciona que son causas de suspensión temporal la enfermedad contagiosa del trabajador y la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, en estos

casos, resulta una incapacidad, desde ese momento empieza a correr el plazo de dos años para reclamar la indemnización correspondiente y en caso de que falleciese, los beneficiarios los podrán solicitar, a partir de la muerte del trabajador, teniendo el mismo término de dos años.

En los casos de incapacidad temporal por riesgos naturales y de enfermedad contagiosa, se prescribe que continuará la suspensión, "hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término de 78 semanas, que es el fijado por el artículo 104 de la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo".

Tratándose de la privación de la libertad de trabajo por prisión preventiva o el arresto, las reglas respecto de la duración cambian, según el motivo.

La suspensión por prisión preventiva persiste "hasta la fecha en que cause ejecutoria (quede firme por no ser impugnable por recurso ni juicio de amparo) la sentencia que absuelve al trabajador".

En muchos procesos no se llega a dictar sentencia porque concluyen anticipadamente o se llega a interponer amparo en contra de la sentencia y queda en libertad el trabajador; por una resolución en el incidente de desvanecimiento de datos, por sentencia que resuelve la apelación decretando la revocación del auto de formal prisión, por ejecutoria dictada en juicio de amparo anulando el auto de formal prisión, por el perdón que le otorgue el ofendido, etc. Todas estas resoluciones, que ponen fin al proceso y liberan al reo, en tanto que hayan quedado firmes debe asimilarse, para los efectos de la duración de la suspensión, a la sentencia absolutoria que cause ejecutoria.

La duración de la suspensión por arresto, conforme al artículo 21 de la Constitución, es como máximo "hasta por treinta y seis horas" salvo que si al infractor se le hubiese impuesto, además una multa y no la pague se permutara ésta por el arresto correspondiente que no excederá en ningún caso de quince días.

Es conveniente aclarar que el segundo párrafo del mencionado artículo constitucional dispone que: "si el infractor fuese jornalero u obrero, no podrá ser castigado con una multa mayor al del importe de su jornal o sueldo de una semana".

El lapso de duración de la suspensión por cumplimiento y desempeño de servicios y cargos públicos y sociales puede llegar a ser "hasta por un período de seis años". La fracción III, del

artículo 43, prevé ese lapso teniendo en cuenta que es el período que duran en el ejercicio de sus funciones, los gobernadores, senadores y el Presidente de la República.

La falta de documentos necesarios para la prestación del servicio, suspenden la relación del trabajo "hasta por un período de dos meses". La ley no señala cual es la consecuencia del transcurso de los meses sin que el trabajador obtenga o exhiba esos documentos. La relación de trabajo no puede seguir suspendida por tiempo indefinido porque el patrón requiere de esos servicios.

En razón de lo anterior, consideramos que la falta de documentos se convierte con el transcurso de los dos meses, en una causa análoga, de igual manera grave y de consecuencias semejantes a las estipuladas en las primeras catorce fracciones del artículo 47 y, por lo tanto, justificante de la rescisión de la relación de trabajo.

La suspensión de la relación de trabajo por maternidad tiene un término de duración de 12 semanas, prorrogables por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa de embarazo o parto.

La fracción VII del artículo 170 dispone, que las madres trabajadoras tienen derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año a la fecha del parto. Conforme los términos de esta disposición, transcurrido el año se disuelve automáticamente la relación de trabajo, por terminación.

La duración de la suspensión de la relación de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor continua hasta que dichas causas dejen de subsistir y, por lo tanto, dejen de ser impedimentos necesarios, inmediatos y directos del trabajador para prestar sus servicios según lo dispuesto en forma análoga por el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

En todo trabajo de investigación y por ende de tesis profesional, los puntos de conclusión son las piedras angulares, sustento de las ideas vertidas, el catalizador y el crisol en el que se fundan y depuran los conceptos y las hipótesis que en el contexto general de la exposición fueron sustentados.

Conforme a lo expuesto, pasamos a enumerar las conclusiones que a nuestra consideración obtuvimos en base al estudio realizado:

1.- En primer término indicaremos cuales son los conceptos que se manejaron en este trabajo de investigación, mismos que definimos de la siguiente forma:

Trabajo: es la relación que se da entre quien presta un servicio subordinado cualquiera que se la causa o acto que le dio nacimiento y de quien la recibe y la acepta.

Trabajador: es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo subordinado.

Patrón: es aquella persona que puede elegir la actividad laboral de un determinado trabajador o varios o un tercero que trabaja en su beneficio mediante una retribución.

Relación de Trabajo: es el vínculo personal que une directamente al (los) trabajador (es) con el (los) patrón (es).

Estabilidad en el Empleo: es el derecho a permanecer en un trabajo, en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes de un derecho que se impone por una parte al patrón en beneficio de todo trabajador.

Rescisión: es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

Terminación: es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o patrones que hacen imposible su continuación.

Suspensión: es el conjunto de normas que indican las causas justificadas del incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores, de los patrones y de los efectos que producen.

Asimismo, hemos concluido que a través de la historia el hombre siempre ha observado una conducta, la de vivir en sociedad o por lo menos a tratado de seguirla, ya que el hombre aislado nada significa, nada es, ya que no podría satisfacer sus necesidades más elementales.

Ahora bien, siendo el trabajo una actividad del hombre del cual resulta la producción de bienes y servicios económicos, sociales y culturales, el trabajo es un legado valioso, que debemos de preservar, mismo que ha encontrado su base, a través de lo que en el Derecho Positivo Laboral Mexicano, se le ha dado por llamar la estabilidad en el empleo, ya sea en forma individual o colectiva sin importar, nacionalidad, raza ni sexo.

2.- La suspensión en la relación de trabajo, es similar a la rescisión y terminación respectivamente, en cuanto a que puede derivar, de un acto unilateral, ya sea querido y aceptado o no, o por el mutuo consentimiento de las partes, por un hecho fortuito o por una causa expresa en el contrato de trabajo. Por otra parte se diferencia de ellas toda vez que algunas de sus causales obedecen a un mandato constitucional.

3.- Las leyes anteriores a la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, nunca se ocuparon en regular la institución de la suspensión individual de los efectos de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, aunque regulaba a la institución de la suspensión del trabajo lo hacía en forma poco precisa, ya que en el mismo capítulo contemplaba a la suspensión, tanto individual como colectiva, creando confusión en la aplicación de sus artículos.

4.- La clasificación de las diversas ramas del Derecho no se pueden generalizar en cuanto a su estudio, sino a la norma aplicable en cada caso en particular, por lo que las normas aplicables a la suspensión individual en todas sus partes pertenecen eminentemente al Derecho Social siendo la función primordial de la suspensión el de cuidar a la clase trabajadora, que es uno de los postulados más importantes, del Derecho Social.

5.- Las causales que establecen en el capítulo relativo a la suspensión individual, dejan fuera algunos casos que bien pudieran estar contemplados en esa institución, existiendo así mismo algunas imperfecciones u omisiones que desde nuestro particular punto de vista, exponemos a continuación.

A) Es necesario establecer cuales son las enfermedades y accidentes que no sean considerados como riesgos de trabajo, en virtud de que las fracciones I y II del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, ni el capítulo relativo a la suspensión indivial de los efectos del trabajo las

enuncian.

B) Existen imperfección en cuanto al planteamiento que observan las normas relativas a las causales de suspensión señaladas en las fracciones III, en cuanto a la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria.

C) Las causales señaladas en la fracción V del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, relativas a lo estipulado por el artículo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, constituyen una garantía individual mismas que en la mayoría de las veces, se ven coartadas, por cualquiera de sus partes de la relación laboral en virtud del poco interés que se tienen por llevarse a cabo, o bien porque la misma Ley Federal Trabajo, restringe el cumplimiento de éstas.

D) Por último los efectos jurídicos de la suspensión individual de la relación de trabajo siempre tendrán una consecuencia jurídica así como económica.

De las conclusiones señaladas con anterioridad, nuestras propuestas son las siguientes.

1.- El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Son causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador.

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

Aquí nuestra propuesta es la siguiente:

II.- Entendiéndose ambos como riesgos naturales: definiéndolas, por lo que respecta a Accidente Natural como: toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte producida repentinamente fuera del ejercicio o por motivos distintos del trabajo; y

Enfermedad Natural como: todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo distinto del trabajo o medio diferente en que el trabajador preste sus servicios; incluyendo dentro de éstas al alcoholismo previa constancia médica.

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 aquél.

IV.- El arresto del trabajador;

Nuestra propuesta sería la siguiente:

Cuando el trabajador fuese arrestado por consecuencia de alguna falta administrativa; detenido con motivo de la investigación de un delito; cuando sea parte de un proceso; sea requerido para comparecer ante cualquier autoridad administrativa o judicial; su ausencia no debe implicar abandono de empleo, hasta en tanto no se tenga por comprobado el hecho o delito.

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31o. fracción III, de la misma Constitución.

Nuestra propuesta sería:

Tratándose en los casos de que el trabajador sea aspirante a un cargo de elección popular, podrá solicitar al patrón permiso para separarse de su empleo hasta por cuatro meses antes del día de la elección, mismos que se deberá de prorrogar hasta el término de su gestión en caso de que fuera electo. A efecto de que opere el permiso el trabajador entregará al patrón copia del registro de su candidatura por parte del partido político al que pertenezca ante las autoridades electorales.

Si el trabajador fuese postulado para Presidente de la República, el permiso lo deberá de solicitar seis meses antes de la elección.

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los Organismos Estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

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

2.- Por su parte el artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo nos estipula: El trabajador deberá

regresar a su trabajo:

I.- En los casos de las fracciones I, II, IV, y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión; y

II.- En los casos de las fracciones II, V, VI, del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

La redacción que proponemos al artículo es la siguiente:

Artículo 45. El trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente que termine la causa de suspensión.

* Ley Federal del Trabajo. 74a. Edición. p.p. 915

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA MANUEL, Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Ariel, Segunda Edición, Barcelona 1967. 423 p.p.

BRISEÑO RUIZ ALBERTO, Derecho Individual del Trabajo, Colección Textos Jurídicos Universitarios, Editorial Harla. Harper Row Latinoamérica, Primera Edición, México 1985, 627 p.p.

CARRO IGELMO ALBERTO JOSE, La Suspensión del Contrato de Trabajo, Editorial Casa Bosch, Primera Edición, Barcelona 1959. 414 p.p.

CAMACHO ENRIQUEZ GUILLERMO, Derecho del Trabajo I, Editorial Tenaz, Primera Edición, Columbia 1961, 387 p.p.

CALDERA RAFAEL, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial La Atenena, Segunda Edición, Buenos Aires 1972. 315 p.p.

DE CASTRO FEDERICO, Derecho Civil de España, Editorial Colección de Estudio y Prevención XII, Séptima Edición, Madrid 1970, 258 p.p.

DE BUEN DEMOFILO, Introducción al Estudio del Derecho Civil, Editorial Porrúa S.A., Segunda Edición, México 1977, 413 p.p.

DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S.A. Novena Edición, México 1986. 613 p.p.

DE EZCURDIA GUILLERMO, Lecciones de Filosofía de la Ciencia, Textos Universitarios S.A., Primera Edición, México 1970, 364 p.p.

DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., Treceava Edición, México 1988. 647 p.p.

DE LA PINA VARA RAFAEL, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa S.A., Novena Edición, México 1993, 525 p.p.

DAVALOS JOSE, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., Cuarta Edición, México 1988. 474 p.p.

GOMEZ, GOTSCHAEK Y BERMUDEZ, Curso del Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, Séptima Edición, México 1979. 463 p.p.

GONZALEZ CHARRY GUILLERMO, Derecho del Trabajo, Editorial Temis, Cuarta Edición, Bogota 1976. 535 p.p.

GUERRERO EUQUERIO, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., Décima Séptima Edición, México 1986. 595 p.p.

HERNANDEZ MARQUEZ MIGUEL, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Tomo I, Instituto de Estudios Políticos, Decima Segunda Edición, Madrid 1977. 385 p.p.

KROTOSCHIN ERNESTO, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial de Palma, Segunda Edición, Buenos Aires 1975. 353 p.p.

L. DEAVELI MARIO, Lineamientos de Derecho del Trabajo, Edición Tea, Tipografía Editora Argentina, Segunda Edición, Buenos Aires 1953. 684 p.p.

MOZART RUSSOMANO VICTOR Y BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL, El Empleado y el Empleador, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, Primera Edición, México 1982. 779 p.p.

MUÑOZ RAMON ALBERTO, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S.A., Primera Edición, México 1983. 450 p.p.

PORRAS Y LOPEZ ARMANDO, Derecho Mexicano del Trabajo (individual y colectivo) Textos Universitarios S.A., Cuarta Edición, México 1975, 227 p.p.

POZZO JUAN D., Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo I, Editorial Depalma, Primera Edición, Buenos Aires 1961, 533 p.p.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, Editorial Pac, Tercera Edición, México 1986, 130 p.p.

SANCHEZ ALVARADO ALFREDO, Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editado en Oficinas de Asesores de Trabajo, México 1967, 315 p.p.

SANTORA PASSARELLI FRANCISCO, Nociones de Derecho del Trabajo, Colección Estudios de Trabajo y Previsión. XIII., de la Decima Cuarta Edición Italiana, Madrid 1963, 266 p.p.

SIDAQUI ALBERTO, Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa y Cia., Primera Edición, México 1966, 175 p.p.

SOTO ALVAREZ CLEMENTE, Prontuario de Derecho del Trabajo, Editorial Límusa, Primera Edición, México 1985, 218 p.p.

TOBEÑAS CASTAN, La Socialización del Derecho y su actual Panorámica, Editorial Porrúa S.A., Primera Edición, México 1965, 345 p.p.

TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., Sexta Edición, México 1981, 699 p.p.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 95a. EDICION, 126 p.p.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 74a. EDICION, 915 p.p.

LEY DEL SEGURO SOCIAL, 53a. EDICION, 1115 p.p.

LEY DEL SERVICIO MILITAR NACIONAL

LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, 58a. EDICION, 473 p.p.

LEY DE INFORMACION, ESTADISTICA Y GEOGRAFIA, 28a. EDICION, 1010 p.p.

LEY GENERAL DE PROFESIONES, 6a. EDICION, 102 p.p.

CODIGO FEDERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES, 2a. EDICION, 256 p.p.

CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS PENALES, 46a. EDICION, 541 p.p.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS PENALES PARA EL DISTRITO FEDERAL, 45a. EDICION 874 p.p.

CODIGO PENAL, 51a. EDICION, 303 p.p.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL, 45a. EDICION, 373 p.p.

LEY ORGANICA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DEL FUERO COMUN DEL DISTRITO FEDERAL, 46a. EDICION 541 p.p.

LEY DE SERGURIDAD PUBLICA, 1a. EDICION, 37 p.p.

REGLAMENTO DE LA INFORMACION ESTADISTICA Y GEOGRAFIA, 28a. EDICION, 1010 p.p.