

197



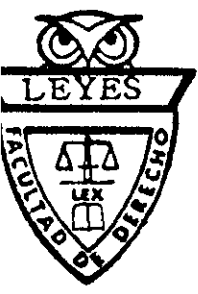
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

ANALISIS DE LA SUSPENSION INDIVIDUAL
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MAURO CUAPIO OLIVERA

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

294697

2001



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADEZCO

A DIOS...

*Por iluminar mi cariño, orientarlo
y darme la gran oportunidad de vivir y compartir este momento.*

A MI MADRE...

BERTHA OLIVERA ZAVALA,
que por su dedicación, comprensión, guía y apoyo he realizado uno de los anhelos más grandes de mi existencia. GRACIAS, por tus sacrificios dados para terminar mi carrera. A tí MADRE TE DEDICO ESTE TRABAJO y recuerda que este triunfo también es tuyo.

A MI PADRE...

MAURO CUAPIO CORTES,
que por su disciplina y su apoyo, me ha demostrado que se puede salir adelante ante cualquier adversidad, sabiendo que jamás existirá una forma de agradecerte todo lo que soy en esta vida de lucha y superación constante. GRACIAS PADRE Y RECUERDA QUE TE APRECIO, y te DEDICO ESTE TRABAJO, este logró es tuyo también.

A LA LICENCIADA...

DINORAH RAMÍREZ DE
JESÚS, por su ayuda profesional, y el tiempo brindado para la elaboración del presente
trabajo.

A MI CASA DE ESTUDIOS...

Universidad Nacional Autónoma
de México, a la que admiro y me dio la oportunidad de iniciar la formación más
importante la de un profesionista.

A todos los profesores, que
transmitieron sus conocimientos y guiaron el camino a mi formación.

INTRODUCCIÓN

En los dos primeros capítulos de este trabajo, se llevó a cabo una breve reseña conceptual e histórica, referente al hombre que vive en sociedad y ésta a su vez necesita de un elemento importante para su buen funcionamiento, que es el Derecho, por lo tanto, el hombre necesita del único modo honesto de vivir que existe y que es; el trabajo por el cual va a recibir una remuneración o salario a cambio. Por su importancia el Derecho debe regular las relaciones entre el que presta el servicio, que es el trabajador y el que requiere de la prestación de ese servicio, y que es el patrón, de dicha conjugación nace una relación jurídica de trabajo la cual es regulada por el Derecho del Trabajo, y su legislación laboral respectiva. Una vez consumada esta relación jurídica laboral se derivan otras figuras jurídicas que son reguladas por la misma ley y que tienen vinculación con el tema en desarrollo, como son la suspensión, la rescisión, la terminación de la relación de trabajo, incluyendo a la estabilidad en el empleo.

La Ley Federal del Trabajo, contiene una amplia reglamentación de las bases constitucionales en lo referente al campo general de las relaciones de trabajo, así como de las relaciones individuales, también señala los derechos del trabajador, considerándolos como persona, además de crear la institución de la suspensión temporal, quien la adecuamos para el establecimiento y desarrollo de las relaciones de trabajo.

Cabe señalar, que debido a esta ley laboral reviven algunas instituciones que ya habían permanecido inoperantes por falta de reglamentación Constitucional, por ejemplo se fortaleció la estabilidad en el empleo mediante la reinstalación obligatoria.

Por otro lado, tenemos que en 1931 fecha en que entra en vigor la Ley Federal del Trabajo, transcurre un lapso de experimentación jurídica, economía política y social en nuestro país, a través de este surgieron diversos ordenamientos jurídicos, para dar un desarrollo y aplicación de las bases contenidas en el Artículo 123 Constitucional. En este Artículo, se trata simplemente de reglamentar, señalar

II

una dirección definida a este respecto y a las sombras de las bases consagradas en él, las organizaciones obreras en nuestro país han logrado definir y afianzar un conjunto de derechos, emanados de una Revolución, que ha tenido como bandera la defensa de la clase trabajadora.

Ahora bien, cuando triunfa la Revolución existían leyes de trabajo en toda la República y el 5 de febrero de 1917, se promulga la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, se preceptua el Artículo 123 en donde se menciona que las leyes de trabajo serán a nivel de toda la República. El Artículo 123 es la base de la Ley Federal del Trabajo, ya que señala las relaciones de trabajo, entre trabajador y patrón.

El tema de la duración de las relaciones del trabajo y de la estabilidad en el empleo, dentro del derecho mexicano del trabajo van de la mano, así tenemos instituciones como la rescisión, terminación y la suspensión.

El desarrollo del presente trabajo se encausa fundamentalmente al tema de la suspensión individual de las relaciones de trabajo; su operatividad y sus consecuencias así tenemos que la presente tesis se divide en cuatro partes correspondiendo la primera de ellas a un análisis conceptual y propositivo de la relación de trabajo, los sujetos que la integran precisando y diferenciando a la suspensión de otras instituciones.

La segunda parte se refiere a los antecedentes legislativos relativos al tema central de la tesis; en lo que respecta al capítulo tercero hacemos un análisis exhaustivo de la suspensión en el derecho individual del trabajo, sus causas, sus efectos y términos.

En el capítulo cuarto desarrollamos las formalidades que debe revestir la suspensión laboral, asimismo estudiamos a las diversas autoridades e instituciones que intervienen en el proceso de la suspensión. Logrando en consecuencia hacer algunas propuestas para fortalecer a la institución jurídica en cuestión.

ANÁLISIS DE LA SUSPENSIÓN INDIVIDUAL
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

INDICE.

Páginas.

INTRODUCCIÓN. I

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL DE LA SUSPENSIÓN

1.1. Derecho del Trabajo 1
1.2. Patrón 13
1.3. Trabajador 14
1.4. Empresa – Establecimiento 21
1.5. Estabilidad en el empleo 25
1.6. Suspensión 35
1.7. Rescisión 42
1.8. Terminación 47

CAPITULO SEGUNDO
ANTECEDENTES DE LA SUSPENSIÓN LABORAL EN MEXICO

2.1. Breve historia de la duración de las Relaciones de Trabajo	51
2.1.1. Suspensión	58
2.1.2. Rescisión	61
2.1.3. Terminación	66
2.2. Antecedentes Legislativos de la suspensión laboral en México	69
2.2.1. Constitución de 1917	80
2.2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931	94

CAPITULO TERCERO
MARCO LEGAL DE LA SUSPENSIÓN (L.F.T.)

3.1. Concepto de suspensión	103
3.2. Definición de Relación de Trabajo	105
3.3. Derechos y Obligaciones de los trabajadores	110
3.4. Causas de suspensión temporal previstas en el artículo 42 de la ley	117
3.5. Efectos de la suspensión	131
3.6. Términos de regresar a laboral	137
3.7. Causas de rescisión	139
3.8. Causas de terminación	150

CAPITULO CUARTO
LA NECESIDAD DE MODIFICAR LA SUSPENSIÓN INDIVIDUAL EN EL
DERECHO DEL TRABAJO

4.1. Aspectos formales y diversas autoridades e instituciones en la suspensión	155
4.2. Consecuencias Jurídicas de la suspensión	184
4.3. Adición de la fracción X, del artículo 132, para que esta fracción se incorpore a las causas de suspensión temporal	188
4.4. Propuesta de reforma de la fracción X, del artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo	192

CONCLUSIONES	197
--------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	200
--------------------	-----

CAPITULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL DE LA SUSPENSIÓN

En este capítulo abordaremos el estudio de los elementos fundamentales al derecho del trabajo, la razón de este mismo, por lo tanto realizaremos un breve desarrollo de los sujetos, trabajador, empresa, así como su relación laboral, la cual se rige por el Derecho del Trabajo, basándonos en los conceptos que la Ley Federal del Trabajo menciona, de los cuales haremos un somero análisis para determinar el alcance de dichos conceptos, ya que en las relaciones laborales individuales, los sujetos que ocupan nuestra atención son los trabajadores y los patrones.

1.1 Derecho del Trabajo

Consideramos importante analizar previamente y por separado los conceptos de Derecho y de Trabajo, para concluir con el significado del Derecho del Trabajo, por lo que, respecta a la palabra Derecho el tratadista Rosalio Bailon Valdovinos, hace alusión respecto de la palabra Derecho y señala: “Es muy difícil precisar el lugar o pueblo del mundo donde nació el derecho., sin embargo, se señala a Roma como tal, lo que es discutible, pero no lo es el hecho de que ningún pueblo de la tierra tuvo la inclinación natural del pueblo romano hacia esta rama del saber, lo que se corrobora con las definiciones de Derecho que lagaron a sus ilustres jurisconsultos Juventus Celsus: “Derecho es el arte de lo bueno y de lo equitativo” y Gayo: “Ley es todo lo que el pueblo ordena y establece”.¹

Como observamos Juventus Celsus hace referencia de la palabra Derecho y la considera como una virtud o habilidad del hombre para interpretar a dicho concepto, y Gayo solo da una noción de la palabra Ley y no de la palabra Derecho que es la que nos interesa estudiar.

¹ BAILON VALDOVINOS, Rosalio, Legislación Laboral, Séptima Reimpresión, Limusa, México, 1994, pág. 14.

Arturo Arriaga Flores, dentro de su obra llamada: “Lineamientos de la Legislación Laboral”, hace referencia de la palabra Derecho y da una breve explicación de cada una de sus características y señala que: “En todo conglomerado social, deben existir normas que determinan las actividades de cada uno de los miembros que lo forman. La falta de normas o reglas que rijan las actividades de la sociedad llevarían a la exterminación de sus elementos. Por consecuencia, una definición de Derecho es la siguiente:

Derecho. Es el conjunto de normas jurídicas, autónomas, coercitivas, externas y bilaterales que rigen en una sociedad determinada.

Es un conjunto de normas, debido a que las actividades del ser humano no es muy compleja. Existen múltiples campos en que todo espécimen humano desarrolla, en su familia, con sus amigos, en su trabajo, realizando actos de comercio, etcétera. Por lo antes expuesto, deben existir normas jurídicas que rijan y delimiten las actividades de cada ser humano a efecto de permitir el desarrollo de los derechos de cada uno de los miembros en sociedad, así surgen normas jurídicas laborales, civiles, penales, etcétera, figurando todas y cada una de las normas lo que se ha denominado, por regla general, Derecho.

Si bien se menciona que con normas jurídicas autónomas, ello se debe, a que van a tener vida propia en cada campo de acción, van a tener aplicación cuando algún ciudadano se ha colocado en el supuesto que la misma ley establece.

Son coercitivas, porque se aplicarán a pesar de la negativa de la persona obligada a cumplirlas.

Son externas, debido a que se aplicarán a los actos que se han exteriorizado por parte del obligado a observarlas. Son normas que no se dirigen al aspecto del individuo, sino a su comportamiento con la sociedad.

Bilaterales, porque la existencia de normas jurídicas siempre darán lugar a derechos y obligaciones, a personas que se encuentran obligadas a hacer, no hacer o tolerar alguna cosa, y a personas que pueden solicitar la actualización del derecho que la ley les ha concedido.

Por ejemplo, un obrero es despedido, en forma injustificada. El hecho jurídico: despido injustificado, dará origen al derecho del obrero a solicitar su reinstalación o su liquidación conforme a la ley, y el patrón a cumplir con lo dispuesto en aquella y por las autoridades respectivas competentes.

Por último, son normas que van a regir a una sociedad determinada, es decir, las normas jurídicas no podrán ser aplicadas a personas, cosas o en lugares distintos a las cuales se encuentran dirigidas.

Ejemplo la Ley Federal del Trabajo mexicana, no podrá ser aplicada a trabajadores y/o patrones del País Brasil”.²

Arturo Arriaga Flores nos da el concepto de Derecho es una reunión de normas de carácter jurídico que se aplican a una determinada colectividad de individuos, mientras que para Rosalio Bailon Valdovinos nos da otra definición del concepto en cuestión, haciendo una aclaración al señalar: “Todas las definiciones conocidas que existen al respecto, sostienen que el Derecho es un conjunto de normas, lo que equivale a confundir el Derecho como ciencia con su objeto de estudio o campo que son, precisamente, las normas jurídicas. Las normas jurídicas son reglas de comportamiento obligatorio y constituyen el objeto de estudio de la ciencia llamada Derecho. Queda claro así que el Derecho es una ciencia cuyo objeto o campo de estudio son las normas que regulan de manera obligatoria la conducta del hombre en sociedad, en virtud de que tales normas son un producto social que contienen un mandato.

² ARRIAGA FLORES, Arturo, Lineamientos de Legislación Laboral, Textos Jurídicos de “Caballeros del Derecho” A.C. Mexico 1994, págs. 2 y 3

Aclarando lo anterior, se propone la siguiente definición de Derecho diciendo que Derecho es una ciencia que tiene por objeto el estudio de las normas que rigen de manera obligatoria la conducta del hombre en sociedad y que sirve como instrumento para resolver las controversias que se presentan entre los integrantes de la sociedad”.³

Como es de observarse, para dicho autor el Derecho es una ciencia, que se refiere a un conocimiento exacto y razonado del objeto en estudio, como son este caso las normas jurídicas; ya que se estudiaran sus principios jurídicos y sus consecuencias jurídicas al ser aplicadas dentro de un determinado territorio y dirigidas a un conglomerado social que no es estático sino dinámico, y dichos cambios van a ser puestos al conocimiento de órganos del Estado previamente establecidos para encontrar su mejor solución posible.

Por otro lado, para Miguel Bermúdez Cisneros la palabra Derecho la define de la siguiente forma: “Derecho conjunto de normas que tienen por objeto conservar la necesaria proporción en las relaciones esenciales a la vida social humana, atribuyendo previamente a cada uno lo suyo y la garantía de serle dado o respetado por los demás”.⁴

Ahora bien, éste autor sólo menciona en su concepto que son normas y no especifica que sean jurídicas, dentro de su definición hable del bienestar social dando a cada uno lo que se merece respetándose los unos y los otros para mantener la rectitud y llegar a un sólo fin, el de la paz social y el bien común.

Cabe mencionar que Francisco Ramírez Fonseca, en cuanto al concepto de Derecho dice lo siguiente, “La palabra Derecho proviene de la voz latina “dirigiere” que significa dirigir. Según otros deriva del vocablo latino “regere” cuya connotación es ordenar.

³ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral, Ob cit. págs. 13 y 14.

⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Pac, México 1978. pag 17

El concepto de Derecho, que en última instancia despierta la idea de rectitud, es múltiple.

Así se habla de Derecho natural, de derecho positivo, de derecho subjetivo, de derecho objetivo, de derecho privado, de derecho público, y en forma más específica se alude, al derecho accesorio, al derecho de acrecer, y otras más que sería prolijo mencionar y que no tiene cabida en esta obra”.⁵

Pasando a otro concepto, tenemos a continuación lo que aporta Efraín Moto Salazar dando en primer lugar la etimología y señala: “La palabra Derecho viene de “directum”, vocablo latino que en su sentido figurado, significa lo que esta conforme a la regla, a la ley, es decir, lo que no desvía a un lado ni otro, lo que es recto.

En las diversas lenguas modernas, germánicas y latinas, se usa indistintamente la palabra Derecho y la palabra recto, para significar el Derecho. Así en inglés, se dice right; en alemán recht, en holandés, reght, en francés, droit, en italiano, diritto, en rumano, dreptu, etc.

Sus dos sentidos fundamentales. La palabra derecho se usa en dos sentidos. Significa: Una facultad reconocida al individuo por la ley para llevar a cabo determinados actos, o un conjunto de leyes, o normas jurídicas, aplicables a la conducta social de los individuos”⁶

Para terminar, en lo personal considero que el principio más grande que busca el derecho, es la aplicación de la verdadera justicia; lamentablemente en ocasiones dicha aplicación es injusta ya que aquí en nuestro país se aplica la ley y no la justicia, por otro lado, es difícil precisar un concepto de la palabra derecho, ya que para cada uno de los autores citados anteriormente dan su propio concepto, lo que para uno son

⁵ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores, Comentarios y Jurisprudencias, Pac. México 1985, pág. 33

⁶ MOTO SALAZAR, Efraín, Elementos de Derecho, Décima Sexta Edición, Porrúa, México, 1972, pág. 9

normas jurídicas para otros es una ciencia y difieren en sus definiciones, por lo que, no se ha llegado a un acuerdo en común. Para finalizar, daré mi propio concepto de la palabra en estudio, por lo que dicha opinión es susceptible de ser criticada ya que no es perfecta; así que Derecho: es el conjunto de principio y normas jurídicas que tienen la finalidad de regular la actividad del individuo para impartir la verdadera justicia dentro de una determinada sociedad.

Son principios, porque son los primeros fundamentos jurídicos o puntos rectores que sirven de base para la realización de una diversidad de normas de carácter jurídico, teniendo como su principal fin el atribuir la justicia al caso concreto en particular en un entorno geográfico delimitado.

Una vez analizado el concepto de la palabra Derecho pasaremos a estudiar el concepto de Trabajo, por lo que José Dávalos da el origen etimológico de Trabajo y señala: “En torno a la determinación del origen del termino “trabajo” las opiniones se han dividido. Algunos autores señalan que la palabra proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se produce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubica al término trabajo dentro del griego *thlibo*, que denota apretar oprimir o afligir.

Por otro lado, se encuentran los autores que ven su raíz en la palabra *labore* o *labrare*, del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar, relativo a labranza de la tierra”.⁷

Por su parte, el legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º, segundo párrafo, una definición de trabajo: “Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

⁷ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Tercera Edición, Porrúa, México. 1990. pág. 3

Pensamos que todo el trabajo nos lleva a un esfuerzo personal el cual dirigimos hacia el interés que mejor nos beneficie ya sea directa o indirectamente, dando como consecuencia la producción de la riqueza. Lo que vendría siendo una actividad razonada y realizada por todas las personas.

Además el artículo 3º primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo hace referencia y señala que: “El trabajo es derecho y deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

Ahora bien, la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos actual en su artículo 123 primer párrafo señala lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”. Lamentablemente no es una garantía para el trabajador el mantener su empleo a pesar de que es un derecho que tiene y una obligación ante la sociedad, y menos aún en la actualidad con la crisis económica que esta padeciendo el país existe un alto índice de desempleo por desgracia.

Alberto Briceño Ruiz, da un análisis de los elementos que integran al trabajo y da su propio concepto: “El trabajo es una condición de existencia del hombre. La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no esté impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictado en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

-El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades. Muchas veces surgen objetos en el mercado que no corresponden a la existencia previa de necesidades. Lo útil, sin embargo, es ampliar los bienes o servicios para beneficio de la colectividad.

-El trabajo es objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Se refiere al trabajador subordinado; los servicios de una persona que actúan en acatamiento a los lineamientos que dentro de la ley otra le señala. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerando como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios de la familia.

El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactorios y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación”.⁸

Fue importante estudiar anteriormente los conceptos de Derecho y de trabajo de manera separada, ya que teniendo una visión más amplia de ambos conceptos otorgados por diversos autores es necesario examinar ahora el tema que nos interesa conocer, que es el Derecho del Trabajo, sin embargo, diversos autores le dan diferentes nombres como lo hace notar el Doctor Arturo Arriaga Flores: “El trabajo en si es algo material. El individuo queda comprendido en la denominación “Derecho del Trabajo”.

La terminología de nuestra materia, es muy diversa, así pues, se ha llamado y se le denomina, indistintamente:

- Legislación Industrial
- Derecho Industrial
- Derecho Obrero
- Derecho Social
- Derecho del Trabajo
- Derecho laboral
- Derecho Sindical o corporativo

⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo. Colección Textos Jurídicos Universitarios, Harla México, 1985 pág. 11.

- Nuevo Derecho del Trabajo”.⁹

Dicho señalamiento hace notar que los tratadistas del Derecho del Trabajo lo denominan de diversas maneras; por lo que sus conceptos son variados, así tenemos que Rosalio Bailon Valdovinos retoma los conceptos de ilustres tratadistas del Derecho del Trabajo por lo que: “A continuación se indican las definiciones me han proporcionado dos grandes juristas: Alberto Trueba Urbina y Mario de la Cueva:

- El ameritado maestro de la Universidad Nacional Autónoma de México, Alberto Trueba Urbina, dice que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutela y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana.

De la lectura de esta definición se llega a la conclusión de que el Derecho del Trabajo tiene un fin inmediato que es la tutela de la clase trabajadora otro fin mediato que es la socialización de los instrumentos de la producción como medio para acabar de una vez por todas con la explotación del hombre por el hombre.

- Mario de la Cueva, señala que el Nuevo Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, esto es, seguridad y bienes para ambos factores de la producción: capital y trabajo”.¹⁰

Nos adherimos a lo que señala Mario de la Cueva en el supuesto al Derecho del Trabajo, ya que si es la norma la que propone realizar la justicia social, la cual es la seguridad y los bienes para los factores de la producción de los cuales son: capital y trabajo.

Para el tratadista Néstor de Buen Lozano propone la siguiente definición: “Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o

⁹ ARRIAGA FLORES, Arturo Lineamientos de Legislación Laboral, Ob cit pag. 11.

indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y mediante la realización de la justicia social”.¹¹

Estamos de acuerdo con el criterio de Néstor de Buen, referente al Derecho del Trabajo, ya que señala que es un conjunto de normas relativas a las relaciones que derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de los servicios personales.

Otra denominación es la que nos brinda J. Jesús Castorena y lo denomina como: “El Derecho Obrero regula la prestación subordinada de servicios personales y los similares por efectos, que según la idea central que sustenta nuestra Ley, sólo pueden originarse en la relación de trabajo o sea en el contrato individual de trabajo.

La legislación obrera fue elaborada sobre la base de que las relaciones humanas, son de distinta naturaleza de las patrimoniales; por tal razón se trata de hacer prevalecer los valores del hombre sobre los económicos.

Al lado de las normas para regular la prestación subordinada de servicios personales, se crean, con el propósito de volverlas eficaces, las autoridades de trabajo y los procedimientos para dar operancia a la norma y a los derechos subjetivos que de ella derivan.

El Derecho Obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quien la presta y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crean las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fijar los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan”.¹²

¹⁰ BAILON VALDOVINOS, Rosalio, Legislación Laboral, Ob. cit. págs. 25 y 26

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T. I, Segunda Edición, Porrúa, México, 1977, pág. 131.

¹² CASTONERA, J. Jesús Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, Derecho Sustantivo, Porrúa, México, 1984, pág. 5.

Pasando a otra definición Alberto Trueba Urbina, afirma que: “El derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y los económicamente débiles”.¹³

Es bien entendido que los derechos sociales son el conjunto de normas, principios e instituciones que estudian y reglamentan la vida jurídica de los grupos humanos homogéneos económicamente desvalidos. En México predomina la corriente que estudia al derecho del trabajo como una rama importante del derecho social, ya que su función tutelar pretende reivindicar a los grupos humanos homogéneos, económicamente desvalidos. Es decir, a los grandes sectores de la población integrados e identificados por dramáticos rasgos comunes como su miseria, explotación, su desamparo, su ignorancia, su marginación o la grave injusticia de que son objeto.

Los derechos sociales, cuyos orígenes, contenido esencial y finalidades, son ya conocidos y a reserva de volver sobre ellos, pueden definirse como los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud, la vida y un ingreso, en el presente y futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana. Estos derechos sociales tienen un interés único que es el hombre real, el que vive en los campos y en las ciudades, el que no puede desplegar en una personalidad que entrega su energía de trabajo a la economía, ya sea la del mundo capitalista así como la rural, y si buscamos el interés social le aconsejamos que use su libertad para laborar su cultura y la de la humanidad.

Pasando a otro concepto en estudio Miguel Bermúdez Cisneros lo llama: “Derecho del Trabajo se sintetiza en una relación jurídica creada o establecida entre un profesor de servicios y una persona que los aprovecha en su beneficio y a cambio

¹³ TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición, Porrúa, México, 1981. pág.135.

paga una remuneración. Y con la característica de que el trabajo prestado bajo las anteriores condiciones, debe ser un trabajo libre, es decir de absoluta voluntad de quien lo presta”.¹⁴

Otra denominación es la de Alfredo Sánchez Alvarado, dice que “derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre si y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”.¹⁵

Mientras que para el tratadista Francisco de Ferrari el concepto de “Derecho del Trabajo como el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra”.¹⁶

Para finalizar la serie de conceptos ya transcritos anteriormente, observamos que los autores o tratadistas en su definición que dan sobre Derecho del Trabajo presentan su regulación entre patrones y los trabajadores y el control sobre los principales medios de producción, como el capital, aportando por la parte patronal y el trabajo, aportado por el prestador del servicio a cambio de un salario o remuneración, por lo que, a continuación daremos nuestro propio concepto de Derecho del Trabajo: Es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto regular las relaciones obrero patronales para mantener el equilibrio entre el capital y el trabajo.

¹⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Ob cit, pág. 21.

¹⁵ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vol. I. México, 1967, pág. 36.

¹⁶ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Vol I, Segunda Edición, Depalma, Buenos Aires. Argentina, 1976, pág. 223

1.2 Patrón.

A continuación trataremos el siguiente sujeto esencial de la relación jurídica laboral, nos referimos al concepto de la palabra “Patrón”, “patrono” o para otros tratadistas la definición legal se encuentra regulada en el artículo 10. Primer párrafo de nuestra legislación laboral actual e indica que: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, señala que en el Diccionario Jurídico Mexicano lo siguiente: “Patrón. I. (De patrono y este a su vez del latín patronus), es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10 de la L.F.T.).

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo: Su presencia como persona física es frecuente cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales.

En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario su disolución, físico – individual en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales)”.¹⁷

Podemos decir que se entenderá por patrón aquella persona física que necesita del servicio de uno o varios trabajadores, que se encuentran en una relación subordinada, es decir, que la relación es a cambio de una retribución.

Asimismo, hay que desvincular el concepto de patrón respecto del contrato de trabajo, quien obedece, dentro de nuestro sistema; para algún sector de la doctrina y

¹⁷ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VII, UNAM, Porrúa, México, 1984, págs. 68 y 69

del derecho comparado, donde suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el de empleador o empresario, cuando no, con los de dador o acreedores de trabajo, pensamos que no es exacto, es inadecuado hablar de empleador, puesto que no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma empresa. La palabra en cuestión tiene diversas denominaciones como empleador, patrono, principal, empresario, entre otros.

Para finalizar daremos nuestro propio concepto considerando que en la definición legal del artículo 10 de nuestra Ley laboral, el legislador omitió el pago de una remuneración, ya que al presentar un servicio sea material o intelectual o ambos, es a cambio de un salario, por lo que se estaría en presencia del principio de irrenunciabilidad de derechos, como lo es el salario que en la actualidad es escaso lo que se paga y sería injusto renunciar a este derecho del trabajador, por lo que, estimo en señalar que Patrón: Es la persona física o moral que utiliza la prestación de servicios de uno o varios trabajadores a cambio de un salario

Cabe señalar que de dicho concepto se brinda a la persona física (considerada individualmente), o moral (conjunto de personas físicas que se reúnen para llevar a cabo un determinado fin), que necesita de la actividad o esfuerzo de uno o varios trabajadores y éstos a su vez requieren de un salario, por lo que en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo señala que “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

1.3 Trabajador

Como resultado de esta desigualdad, se ha buscado el equilibrio que permita la sobre vivencia y la complementación. Cuando en la vieja Roma los plebeyos se retiran al Monte Aventino, los patricios, encabezados por Nernio Agripa, los convencen con la famosa tesis organicista. los poderosos constituyen el cerebro, el corazón y el estomago, los operarios, los brazos y las piernas. De la misma forma que

no pueden subsistir las extremidades sin los órganos conductores, tampoco éstos pueden subsistir sin la concurrencia de brazos y piernas. Esta tesis fue aceptada, con la condición, impuesta por los plebeyos, del reconocimiento de un mínimo poder político, a través del pretor de la plebe.

Con el movimiento cartista en Inglaterra, durante la llamada revolución industrial, también el trabajador busca compartir el poder político para mantener la estabilidad económica.

Los trabajadores en México luchan en forma violenta por la reivindicación de sus derechos, a fines del siglo pasado y principios de éste, es el primer movimiento que tiende a lograr la transformación de la sociedad y consigna en la Ley Fundamental, las normas rectoras de la relación entre factores de la producción.

Ahora para el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México., Dentro del Diccionario Jurídico Mexicano, emiten el concepto de “trabajador”. I “Es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado” (artículo 8 de la L.F.T.). Precizando el concepto, el pfo. Segundo de dicho precepto previene al efecto que “se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente, del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio”.

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de éste sujeto primario del derecho del trabajo amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, éste término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleo y el trabajador...

Para Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios; aquella que se realiza con sujeción a las normas e instituciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso, de la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad o libertad de los trabajadores”.¹⁸

Por lo cual debemos de entender que la terminología del trabajador debe ser el que preste un servicio a otra, quien a su vez se le ha denominado de diversas formas como operario, obrero, asalariado, entre otras. Como un ejemplo dentro del hogar se entiende por dependiente aquella persona que depende de otro, es decir, es una persona subordinada a otra.

Pasando a otra definición del concepto en estudio es la que nos brinda Guillermo Cabanellas Torres y otros dentro de la obra denominada el “Tratado de Política Laboral y Social” Tomo II y señalan el “Concepto genérico de trabajador.- Partiendo de la definición tautológica de la Academia: “trabajador es el que trabaja”, cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico”.¹⁹

Los tratadistas dan diferentes terminologías de la palabra trabajador o de patrón que son los sujetos esenciales o primordiales de la relación jurídica laboral dentro del Derecho del Trabajo, por lo que, Héctor Santos Azuela aporta la siguiente, dentro de su obra: “Elementos del Derecho del Trabajo”, y señala: “así se ha hablado de obrero, prestador de trabajo, dependiente, etc. Sin embargo, en la opinión oficial, aún criterio unificador y espíritu democrático, el legislador adoptó el término de trabajar superando las discriminaciones que suelen considerar como categorías diferentes de prestadores de servicios, a los trabajadores, obreros y empleados...

¹⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VIII, UNAM, Porrúa, México. 1985, pág. 296

¹⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Otros, Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, Heclaista, Argentina. 1982, pág. 25.

Según el artículo 8 de la Ley del Trabajador es definido como “la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado, concepto del que se desprenden los siguientes elementos:

- Que el trabajador sea persona física.
- La prestación del servicio.
- La subordinación.
- La retribución.

El concepto de trabajador como persona física para individualizar la relación de trabajo y evitar el contrato por equipo. Esta figura, legitimada en otros sistemas y en la práctica laboral mexicana en otro tiempo, permitía que una persona o un reducido de personas comprometieran los servicios de otras, mediante un convenio común de trabajo”.²⁰

El trabajador siempre será una persona física, esto quiere decir, que poseen una capacidad de goce y de ejercicio, así mismo son seres humanos, individuos de carne y hueso. El servicio del trabajador ha de prestarse a una persona física o moral. El servicio ha de ser en forma personal y de manera subordinada, debe entenderse que el trabajo habrá de realizarse bajo las ordenes del patrón.

Para Alberto Briceño Ruiz, retoma el concepto jurídico del artículo 8 de nuestra legislación laboral y menciona que: “el trabajador presta un trabajo”, éste término que ocupó nuestra atención en la primera parte, se traduce como esfuerzo, conformación de satisfactores, actividad que transforma el mundo natural., si tal es trabajo, no puede considerarse que el trabajador preste un “trabajo” ya que presta servicios y, por éste medio, alcanza su fin que es autorealizarse, logra el trabajo, que se plasman en bienes o servicios.

²⁰ SANTOS AZUELA, Hector Elementos del Derecho del Trabajo, Porrúa Mexico 1994, pag 45

La definición debería ser: “Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un servicio personal subordinado”.

El concepto anterior distingue los siguientes elementos:

- Sujeto obligado: persona física.
- Objeto de la obligación: prestación de servicios.
- Naturaleza de la prestación: persona y subordinada.
- Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o persona moral.

Sólo la persona física, esta es, la individualmente considerada, puede ser trabajador. Un sindicato, una asociación o una persona moral de cualquier tipo, no pueden tener carácter de trabajador, aún cuando se contrate con ellas y puedan resultar obligadas a prestar servicios”.²¹

Lo anterior se da con frecuencia, ya que existen personas morales que brindan servicios a otras personas morales o físicas, pero la relación que se origina es de carácter mercantil o civil y no de la materia laboral. Por otro lado, Alberto Trueba Urbina hace un comentario de crítica hacia el concepto legal en cuestión de nuestra Ley del Trabajo actual, principalmente en la palabra subordinación porque considera que esta es contraria a la exposición de motivos del Artículo 123 Constitucional referente a las relaciones entre el trabajador y el patrón, las cuales opina deben ser igualitarias y en un mismo plano de igualdad y no en un plano de subordinación, por lo que señala. “La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración”.²²

²¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. pág. 138.

²² TRUEBA URBINA, Alberto y Otro. Ley Federal del Trabajo, Edición Setenta y Dos Actualizada, Porrúa México 1993, pág. 27

Ahora bien, lo que nos interesa es analizar personalmente el concepto de trabajador, por lo que transcribiremos el párrafo que nos interesa del respectivo artículo 8 de nuestra legislación laboral actual, por lo tanto: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”., como observamos se tiene que estudiar que es la persona y tenemos que:

Persona. Es todo ser humano sujeto a tener derechos y obligaciones, el artículo 22 del Código Civil para el Distrito Federal se refiere a “La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte, pero desde que el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la Ley, y se le tiene por nacido para todos los efectos declarados en el presente Código”.

Como sabemos hay dos clases de personas:

- Personas Físicas. Es todo ser humano considerado de manera particular.
- Personas Morales o Jurídicas. Es el conjunto de individuos que buscan interés en común de manera lícita y pacífica”.

El artículo 25 del Código Civil enumera a las personas jurídicas y señala que son “personas morales:

- I. La Nación, los Estados y los Municipios.
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley.,
- III. Las sociedades civiles o mercantiles.
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que refiere la fracción XVI del artículo 123 Constitucional federal.,
- V. Las sociedades corporativas y mutualistas, y
- VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o evaluación, u otro fin lícito siempre que no fuere desconocido por la ley.

VII. Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736”.

1. Prestar.- Se refiere a dar un consentimiento contribuyendo a la realización en este caso de un determinado trabajo.

2. Personal.- En este sentido se refiere al trabajo realizado por la propia persona.

3. Subordinado.- Se refiere a estar el trabajador por debajo del patrón sometido bajo su mando.

Concuerdo con lo que señala Alberto Briceño Ruiz, al mencionar que el trabajador presta bienes o servicios de manera personal, pero no me parece que sea subordinado, tal como lo manejan otros autores antes mencionados que utilizan la palabra subordinación o subordinado. Por lo que, considero acertado lo mencionado por el tratadista Trueba Urbina, al señalar que: “trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración”, como se observa dicho concepto aporta que el patrón se encuentra en un mismo plano de igualdad, además de que se hace mención de la remuneración que como sabemos, es el salario o el pago que se recibe a cambio de un servicio o trabajo realizado.

Consideramos que el trabajador constituye al protagonista original del derecho del trabajo, no solo en la empresa sino en todos los empleos, así como en una familia es, el sujeto principal, soporte y motor generador, quien lo es para el derecho del trabajo.

Por lo que, analizando los diferentes conceptos considero que a manera de conclusión el Trabajador: Es la persona física que contribuye con un servicio para otra persona física o moral denominado patrón, a cambio de un salario.

1.4 Empresa - Establecimiento

La palabra empresa, según el Diccionario de la Academia de la Lengua, procede del latín *inprehensa*, que quiere decir cogida o tomada, y da dos acepciones que se implican al concepto jurídico: “Casa o sociedad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar a cabo... negocios o proyectos de importancia.” “Obra o designio llevado a efecto, en especial cuando en el intervienen varias personas.”

En cuanto a la primera acepción, el concepto jurídico de la empresa en efecto se refiere a la “casa o fondo de comercio”; aspecto patrimonial que se relaciona con la expresión francesa *fond de commerce*, y que entre nosotros, siempre, según aquel Diccionario, quiere decir (fondo) el “caudal o conjunto de bienes de una persona o comunida” que se establece para realizar negocios; es decir, la actividad del fundador (empresario o titular de la empresa) que se desenvuelve con una cierta finalidad (producir para el mercado), que es lo que se refiere la otra acepción del Diccionario: una obra o un designio del dueño de la empresa”.²³

En un estudio que data de hace un cuarto de siglo, propuse la siguiente definición de la negociación o empresa, tomada de la doctrina jurídica italiana: la actividad del empresario consistente en la organización de diversos factores de la producción con el fin de producir bienes y servicios para el mercado. Se trata, por una parte, de un concepto económico, que el derecho acoge a falta de instituciones y de elementos jurídicos que pueda utilizar para explicar la figura; por otra parte, en tal definición se involucran factores distintos, los que si tienen contenido jurídico propio, y que el derecho regula y valora en forma diversa. A saber, una conducta humana –la actividad del empresario- que significa la realización de varios actos de carácter mercantil (actos de comercio), que lleva a cabo una persona, a quien el Código de Comercio en su artículo 3º, fracción, I. califica, por ello, de comerciante: una finalidad de dicha persona que consiste en la producción de bienes o servicios

²³ DISCO COMPACTO. DICCIONARIO JURIDICO 2000. Desarrollo Jurídico Copyright 2000. Todos los Derechos Reservados DJ2K - 1071

para el mercado, la que, a su vez, el derecho mercantil toma en cuenta para considerar a los actos y a la figura misma de la negociación, como comercial, es decir, empresa mercantil lucrativa, y no de beneficencia, o con fines sociales o culturales meramente; y, en fin, que la actividad consista en organizar ciertos factores productivos (en constituir y explotar un patrimonio).

La ley de la materia señala a la empresa en múltiples artículos; entre los de mayor relieve se encuentran: el 7º, 11, 13, 15 fracción I, 16 (que es una de las disposiciones de nuestras leyes que definen a la empresa), 360 (frs.) II, III, 386, 388, etc.

Además el artículo 16 en su único párrafo de la Ley Federal del Trabajo hace referencia y señala que: “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

Dicho señalamiento hace notar que la ley de la materia, llega a la conclusión de que la empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, donde comprende toda una estructura de elementos materiales para generar riqueza y obtener utilidades. Se estima por consiguiente que representa la organización total del capital y del trabajo bajo el control y desarrollo de una sola dirección.

Los elementos de la empresa son subjetivos unos y objetivos los otros. Los primeros son, desde luego, el empresario y el personal de la negociación; los objetivos son todos los bienes y derechos que forman la hacienda o patrimonio de la empresa.

El empresario es un comerciante, en cuanto que “teniendo capacidad legal para ejercer el comercio, hace de él su ocupación ordinaria” artículo 3º, fracción I, Código de Comercio. De él se producen, en consecuencia, las notas propias de éste: capacidad, nacionalidad, domicilio, personalidad; y en función de cada una de ellas, y del carácter del sujeto, se le aplican las disposiciones legales pertinentes.

En cuanto al personal, lo integran jerárquicamente, los funcionarios, (directores, gerentes, administradores), los empleados y los trabajadores; a quienes se aplican las normas del Código de Comercio. En cuanto a auxiliares del comerciante; de la legislación laboral, en cuanto sean sujetos de dicha disciplina, y las de la (LGSM) por lo que se refiere al nombramiento a las atribuciones, a la responsabilidad y a la revocación.

Una vez analizados los elementos de la empresa podemos decir que: Toda empresa consta de elementos esenciales y accidentales, es decir, los primeros serán los trabajadores así como los patrones que constituyen dicho elemento. Donde están vinculados por una relación económica, regulada por el Derecho, que implica la subordinación del trabajador al patrón. El segundo elemento son aquellos que se presumen como la existencia de la empresa, su domicilio, el nombre comercial, la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios.

Es frecuente confundir la empresa con la sociedad mercantil que la organiza y la explota; es decir, confundir el todo con la parte. Aquella, es un quehacer, una conducta del hombre, en torno a ciertos elementos materiales e inmateriales, los cuales constituyen al patrimonio de la negociación (hacienda o fondo de comercio). Esta, la sociedad, es quien realiza la actividad, es decir, la persona que funda y que explota la empresa. Se trata de dos conceptos distintos pero inseparables: no hay empresa sin empresario, ni este sin aquélla. Empero, empresario puede ser, no sólo las sociedades (mercantiles, por que esa actividad “empresarial” las clasifica de tales), sino también las personas físicas el Estado, y ciertas figuras jurídicas que no son personas, como la herencia yacente o la masa activa de la quiebra. o sea, las

unidades económicas sin personalidad jurídica a las que alude el artículo 3º, fracción III. LIE.

No sin razón Amauri Mascaro, “estima que ampliamente analizada en el derecho mercantil, en el administrativo y en el fiscal la figura de la empresa difícilmente podría ser estudiada en el derecho del trabajo. No es en esta disciplina donde debe investigarse el concepto de la empresa, su diferencia con la negociación o el establecimiento o las reglas a las que ha de sujetarse la vida económica, de la cual ésta representa una de las figuras principales. Para el estudio especializado de estos temas deberán utilizar las fuentes idóneas; aquellas que puedan aportar el conocimiento estricto para su estudio científico”.²⁴

Asimismo, nos da cita del establecimiento el artículo 16 en su único párrafo de la Ley Federal del Trabajo donde hace referencia y señala que: “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

De la lectura de esta definición que da la ley de la materia, se llega a la conclusión de que el establecimiento será: la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. Donde entendemos por sucursal como la dependencia de una negociación establecida en un lugar distinto a la matriz de la cual depende, para aumentar su radio de acción. Los términos agencia y sucursal son empleados como sinónimos en nuestra legislación, la cual contiene una regulación ordenada y sistemática sino una serie de disposiciones dispersas en diversos ordenamientos.

José Dávalos, considera que son cosas distintas, debido a que el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa y

²⁴ MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Curso de direito do trabalho. Saraiva, Sao Paulo, 1989, págs. 334 y 335.

la empresa es la unidad superior, aunque los establecimientos disfruten de autonomía técnica.

Para finalizar considero que en la definición legal del artículo 16 de nuestra ley laboral, el legislador define con precisión a la empresa y establecimiento, donde los considera a ambas como unidad, ya que una es económica y la otra técnica, así mismo ambas buscan la producción o distribución de bienes o servicios, por lo que una es la matriz (donde su formación es de carácter superior) y la otra llamada establecimiento, (entendiéndose, el lugar distinto a la matriz de la cual depende, en un determinado radio). Por lo mismo, se dispone que el establecimiento sea una parte integrante de la empresa constituida, para contribuir a los fines de la misma.

Podríamos pensar que efectivamente toda empresa tiene un elemento esencial el cual es el trabajador, y como prioridad primaria de este dentro de la misma empresa o establecimiento busca la estabilidad en el empleo en la cual se va a proteger y ayudar el trabajador desde el punto de vista económico y legal. Es por eso que la estabilidad es una figura jurídica primordial dentro del derecho del trabajo.

1.5 Estabilidad en el Empleo

Al afecto, se reitera que en la sociedad actual la estabilidad en el empleo constituye un derecho invencible que protege a los trabajadores contra el despido intempestivo y la disolución unilateral de las relaciones laborales por voluntad del patrón, es un derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista la materia que dio origen a la relación y a percibir los beneficios que le corresponda.

1. Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación (De la Cueva).

II. El principio de estabilidad en el empleo se recoge en el (a.) 35 de la (LFT), al establecer que las relaciones de trabajo “pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado”, con la salvedad (pfo. final) de que “a falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado”.²⁵

La permanencia en el trabajo se confirma en los artículos 36 a 38 de la ley que limitativamente indican las hipótesis en que pueden celebrarse relaciones por obra o tiempo determinado. En el artículo 39 se establece claramente que “si vencido el término que se hubiese señalado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia”. En consecuencia, como garantía de la permanencia en el empleo, las relaciones laborales tienen duración indefinida en tanto subsista la materia del trabajo.

Durante los años que siguieron a la promulgación de la Constitución de 1917, frente a los casos cada vez más frecuentes de los despidos injustificados, el principio de la estabilidad en el trabajo se vio afectado por la ostensible contradicción entre las (frs.) XXI y XXII del artículo 123 del apartado “A” que de origen atribuyó carácter potestativo al arbitraje. Es decir, la fracción XXII garantiza, en principio la estabilidad en el trabajo, al permitir que el trabajador elija entre su indemnización o su reinstalación en el empleo, ante los supuestos de despido sin justificación o por haber ingresado a determinada asociación o sindicato, o por haber participado en una huelga lícita. Sin embargo, la fracción XXI reconoce que es potestativo para el patrón, someter sus diferencias al arbitraje o negarse a aceptar el laudo pronunciado por las juntas, substituyéndose la obligación de cumplir con el contrato de trabajo, mediante el pago al obrero de tres meses de indemnización, independientemente de la responsabilidad que resulte del conflicto.

Ante tal contradicción se reformó, en 1962. el texto de la Constitución, estableciéndose que la fracción XXI del artículo. 123 no sería aplicable a las acciones consignadas en la fracción XXII. De esta suerte, ante la pretendida injustificación de

²⁵ DISCO COMPACTO. DICCIONARIO JURÍDICO 2000. Ob. cit. pág. DJ2K - 1121

su despido, correspondería efectivamente al trabajador decidir entre su reinstalación o su indemnización.

Para algún sector de la doctrina, si existe la posibilidad de utilizar el trabajo por tiempo u obra determinados, la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo de acuerdo a la duración que reclame la propia naturaleza de las relaciones laborales; en tal virtud, la estabilidad no es por fuerza, indefinida. Desde esta perspectiva la permanencia en el empleo deberá substituir hasta la terminación natural, en cada caso, de las relaciones laborales.

En alguna ocasión se ha afirmado también que la vinculación indisoluble entre trabajadores y patrones dentro del marco de un sistema democrático, no es sólo incompatible, sino utópico e innecesaria. Que es prácticamente imposible obligar al patrón a proporcionar trabajo a los obreros, salvo que se trate de un régimen totalitario y abiertamente violatorio de las libertades de industria y trabajo.

Para De la Cueva, “si bien es cierto que la estabilidad en el trabajo no tiene carácter absoluto debe entenderse, sin embargo, como el derecho del trabajador a la permanencia en su trabajo mientras cumpla con sus obligaciones laborales y no motive a su separación justificada. Por otra parte, la estabilidad representa también la fuente y la garantía de otros derechos como la antigüedad, la preferencia, la jubilación, etc., consecuencia de una situación objetiva que rebasa la voluntad unilateral de quien contrata y utiliza el trabajo”.²⁶

El carácter absoluto del derecho a la estabilidad en el empleo, se flexiona únicamente, en las excepciones taxativamente contempladas en el artículo 49 de la ley:

I. Trabajadores con antigüedad menor de un año.

II. Trabajadores que laboren en contacto directo e inmediato con el patrón.

²⁶ Idem.

cuando a juicio de la Junta, de acuerdo a las circunstancias del caso, no sea posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.

III. Trabajadores de confianza.

IV. Trabajadores domésticos.

V. Trabajadores eventuales.”

Según el artículo 50 de la ley, en estos supuesto, los patrones deberán pagar a los trabajadores las siguientes indemnizaciones:

“I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y.

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”

El derecho a la estabilidad en el empleo se garantiza por otra parte, mediante el reconocimiento de que la substitución del patrono no destruya ni afecte las relaciones laborales en la empresa (artículo 41, LFT)

Mario de la Cueva considera que la: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su

disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.²⁷

Aclarando lo anterior, coincidimos con el profesor Mario De la Cueva, de que la estabilidad en el trabajo es un principio, al permitir que el trabajador elija entre su indemnización o su reinstalación en el empleo, al establecer que las relaciones de trabajo “pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado”, ya que es una situación objetiva, donde impera la voluntad unilateral del trabajador, para hablar de su disolución, y solo excepcionalmente de la del patrón donde la encontramos en el artículo 49 de la ley de la materia, cometiendo el trabajador alguna violación de las obligaciones que se encuentran en la ley de la materia, así como de algunas circunstancias ajenas a la voluntad de los trabajadores y patrones, para hacer imposible la relación de trabajo.

Cabe mencionar que Mario De la Cueva, en cuanto al concepto de estabilidad dice lo siguiente, “Es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.²⁸

Es donde la estabilidad en el trabajo, posee un carácter estable entre el patrón y el trabajador, sólo interesa la voluntad unilateral del trabajador para el caso de una disolución, ya que la estabilidad es la fuente y la garantía fundamental en la vida de éste, y solo en excepciones del patrón, ya sea por un incumplimiento grave en la obligación del trabajador y algunas circunstancias fuera de la voluntad del patrón o

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Décima tercera edición, Porrúa, México, 1993, pág. 219.

²⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Sexta Edición. Porrúa, México, 1980. Pag 219

trabajador, para que se haga posible su cumplimiento.

Por otro lado, para Néstor de Buen Lozano, en su obra *Derecho del Trabajo*, el concepto lo define de la siguiente forma: “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 se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia del trabajo el trabajador podrá continuar laborando. 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 substituir hasta su terminación “natural”.²⁹

Es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo, por lo que también nos habla de tiempos, de la relación de trabajo que se exige, por lo que sí es indefinido, no se podrá separar el trabajador. Hasta la terminación de la materia que le dio origen, ya que la sola certeza en el empleo es el más preciado tesoro del trabajador y su familia.

Ahora bien, éste autor solo menciona en su concepto que: “La estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejes o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas”.³⁰

Este autor señala concretamente los elementos de mayor importancia del concepto, de la estabilidad relativa, ya que ésta, siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio.

²⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor *Derecho del Trabajo* Ob cit. pág. 547.

³⁰ DEVEALI LEVI, Mario. *Lineamientos del Derecho del Trabajo*, 1953, pág. 265.

Pasando a otro concepto, tenemos a continuación lo que aporta José Dávalos, estableciendo en su obra que: “La miseria es peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingreso para subsistir el trabajador y su familia”. Estas palabras fueron pronunciadas por Heriberto Jara en la Asamblea Constituyente de Querétaro, en su discurso del 26 de diciembre de 1916. En el actual periodo de crisis económica, a nivel mundial, ante las cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia; es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores”.³¹

En este principio Dávalos tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesario y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber social, quedan sin sustento.

Por otro lado, José Dávalos señala que: “La estabilidad en el empleo es el derecho que tienen los trabajadores de permanecer en el puesto de trabajo por todo el tiempo que deseen, mientras no den motivo justificado para ser despedidos, o en tanto no sobrevenga una situación ajena a la voluntad de las partes, que produzcan necesariamente la extinción del vínculo laboral: la muerte del trabajador o el patrón; un siniestro, como un incendio o inundación que haya arrastrado con los bienes de la negociación”.³²

Respecto a lo anterior, analizando esta definición, estamos de acuerdo con el autor, porque los trabajadores pueden renunciar a él; es decir, tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa. Así mismo, puede exigir el

³¹ DÁVALOS, José. Notas al libro La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, de Russomano, Mozart Víctor. Segunda Edición. UNAM México, 1981, pág. 41.

³² DÁVALOS, José: TÓPICOS LABORALES. DERECHO INDIVIDUAL, COLECTIVOS Y PROCESAL. TRABAJOS ESPECÍFICOS. SEGURIDAD SOCIAL. PERSPECTIVAS. PRÓLOGO DE MANUEL ALONSO OLEA. Segunda Edición Actualizada Porrúa México, 1998.

cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor; la reinstalación en el puesto, aun en contra de la voluntad del patrón, y si es preciso mediante el uso de la fuerza pública.

Otra denominación es la que nos brinda Trueba Urbina y la denomina inamovilidad (estabilidad), esta se da en la Ley burocrática, en el artículo 6°, concede a los trabajadores de base, una vez que han cumplido seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, “supera a la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, y a la Ley Federal del Trabajo, pues establece en forma absoluta la inamovilidad de los trabajadores de base, excluyendo por supuesto a los de confianza... la inamovilidad no tendrá más límites que el cese justificado del trabajador, en los términos previstos por el artículo 46 de esta Ley”.³³

De la lectura de esta definición que da Trueba Urbina, se refiere al hecho de que la citada fracción XXII prevé la posibilidad de que la ley reglamentaria establezca varios supuestos (lo que hace en artículo 49), en los cuales el patrón puede eximirse de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización; en tanto que el artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone una inamovilidad más general. Por que, en un periodo muy corto y sin nota mala adquieren su absoluta inamovilidad.

Después de una reflexión profunda sobre los diversos conceptos que se tienen acerca de la estabilidad en el trabajo, es pertinente elaborar uno que justifique las críticas anteriores y que parta de la base de que todos los trabajadores tienen derecho a este régimen, independientemente del lapso establecido en sus contratos. En esa virtud, y considerando que toda persona tiene el derecho a proveerse de lo necesario para subsistir, nuestra idea sobre la materia sería la siguiente:

³³Ley Federal del Trabajo Burocrático. Comentada por Alberto Trueba Urbina, y Jorge Trueba Barrera. Vigésima Primera Edición. Porrúa, México, 1986, pág. 24.

“La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce a la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato.

Si analizamos detalladamente la definición anterior, es posible que se justifique nuestro punto de vista.

La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados...

De lo anterior se desprende que todos los trabajadores, por el simple hecho de encontrarse bajo la prestación subordinada de servicios, tienen el derecho a que se les aplique un régimen de estabilidad, el cual les asegure que durante el periodo de desempeño de sus actividades, no tendrán el riesgo de la separación, que implica la pérdida del sueldo que les permite subsistir con su familia.

... el cual se traduce en la conservación del empleo siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio...

En efecto, si por razones previsibles o imprevisibles, no subsiste la causa que motivó el contrato, sería absurdo obligar al patrón a sostener a un obrero en un puesto en el cual, o bien no es necesario por haber regresado el titular, o bien no existe materia de trabajo para ocuparlo; por lo tanto se obligaría a la aceptación de un servicio innecesario y consecuentemente, al pago de un salario injustificado. A contrario sensu, si las causas de la contratación subsisten, no existe razón legal para la separación, puesto que se requiere del trabajo de una persona para su desempeño, la cual deberá ser precisamente la que se encuentra prestando el servicio, sin que se pueda argumentar el cumplimiento de la condición o fenecimiento del término, cuando se requiere forzosamente un servicio remunerable.

... y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato”.³⁴

De lo expuesto se desprende que todos los trabajadores, por el simple hecho de reunir esa calidad, están en el derecho de exigir una certidumbre absoluta sobre la vigencia de sus contratos, que les permita desarrollar sus labores sin temor a separaciones injustificadas.

Para finalizar, cumpliendo con sus intenciones refiriéndonos a la estabilidad debe establecer como principio general que todos los trabajadores permanezcan vinculados por contratos indefinidos, salvo que lo impida la naturaleza del servicio. En esta última hipótesis, o sea, cuando el servicio es temporal, debe garantizarse el trabajo mientras subsistan las causas que lo originaron.

Con esto nos damos cuenta que en nuestra legislación mexicana sí existe la estabilidad en el empleo, ya que se encuentra establecida en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123 fracción XXII, donde garantiza, en principio la estabilidad en el trabajo, al permitir que el trabajador elija entre su indemnización o su reinstalación en el empleo.

Para terminar, en lo personal considero que el principio más grande que busca la estabilidad en el empleo, es garantizar a los trabajadores en su puesto de trabajo, ya que en éste régimen tiene por objeto evitar la separación injustificada de los trabajadores, ya que le permite obtener los beneficios que se derivan de una permanencia prolongada en el puesto, implicándose una seguridad en el trabajo que le brinda al trabajador la oportunidad de percibir un salario en beneficio de él y su familia, mientras exista la materia de trabajo e inclusive contra la voluntad del patrón, siempre y cuando no exista alguna causa relevante que justifique su despido. Para finalizar, daré mi propio concepto de estabilidad, así que es: un principio que confiere firmeza permanente a la relación de trabajo, mientras cumpla con sus obligaciones laborales y depende su disolución únicamente de la voluntad unilateral

³⁴ MORALES HUGO, Ítalo. La Estabilidad en el Empleo Trillas Mexico, 1987 pág. 19 y siguientes.

del trabajador.

Debemos saber que la estabilidad en el empleo puede ser suspendida, por causas justificadas que establece la ley de la materia, en su artículo 42, en sus siete fracciones. Donde esta figura jurídica llamada suspensión, protege al trabajador, permitiéndole que pueda regresar a laborar sin ningún problema.

1.6 Suspensión

El apartado correspondiente recibió el título correcto, toda vez que anteriormente se denominaba suspensión de los contratos de trabajo. La denominación de este capítulo no es correcta por que de la lectura del mismo se ve, que lo que se suspende son los efectos. Las obligaciones fundamentales de prestación de servicios y pago de salario son las únicas suspendidas, desde entonces escuchábamos la palabra del maestro Salomon Gonzalez Blanco, que aseguraba la posibilidad de que los efectos del contrato podían suspenderse, más no la institución misma.

Cabe advertir que la figura jurídica que desarrollaremos se refiere a la suspensión individual y no la colectiva; por lo que por motivos del presente trabajo no es necesario su estudio; ahora bien, aclarado lo anterior la Suspensión Individual de la Relación de Trabajo encuentra su fundamento legal en los artículos 42, 43, 44 y 45 de nuestra legislación laboral y por el hecho de que se presenta con suma frecuencia dentro de nuestro derecho, por lo que se establecen las causas de suspensión temporal, efectos y el tiempo en el que el trabajador debe regresar a su trabajo; los cuales analizaremos paso a paso, además de que con esta figura de la suspensión se consolida el “Principio de Estabilidad de los Trabajadores en el Empleo”, con lo cual se proporciona seguridad y la certeza de que el obrero regresara a prestar sus servicios al patrón y éste tendrá la obligación de pagar un salario, observamos que dicha suspensión es de carácter temporal ya que solo es por

determinado tiempo, una vez finalizada la suspensión se reinicia la relación individual de trabajo como se encontraba con anterioridad.

Ahora bien analizaremos en el presente paréntesis dicha figura en mención, para lo que el Instituto de Investigaciones Jurídicas denomina que la: “Suspensión de la Relación de Trabajo: Es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual o colectivo de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrono sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derecho y obligaciones contraídas por ellas.

La suspensión —expresa De la Cueva- “es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones individuales de trabajo, suspendiendo la producción de sus efectos sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”³⁵

Podemos decir que la institución es otra de las demostraciones mejores de la naturaleza del derecho del trabajo, pues las normas que la desenvuelven contemplan el problema desde el ángulo y beneficio del trabajador, para establecer que cuando exista alguna circunstancia justificada que le impide prestar su trabajo, el patrón no podrá disolver la relación y quedara obligado a respetar todos los derechos del trabajador y a reinstalarlo en su trabajo al desaparecer la causa que le había impedido desempeñarlo.

Ya que en dicho concepto general que presentamos, se desprenden los caracteres de la institución: a) La suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva, en estado

³⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. cit, pág. 296.

latente o estático, para decirlo así, dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y que pueda surtir nuevamente todos sus efectos; b) Su funcionamiento consiste, según el artículo 42, en la suspensión, del lado del trabajador, de la prestación del trabajo, y del patrono, de la obligación de pagar el salario, esto es, el efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella, el pago del salario; c) La suspensión tiene un carácter temporal: el uso de éste término parece redundante, pero la Comisión prefirió conservarlo por que es de empleo constante entre los trabajadores y en las *Juntas de conciliación y Arbitraje*, y porque tuvo temor de que su supresión pudiera dar origen a una interpretación equivocada; d) El carácter temporal de la suspensión provoca una cuarta consideración: al concluir la causa que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagara el salario.

Pasando a otra definición del concepto en estudio es la que nos brinda Víctor Russomano Mozart, y señala que la suspensión opera: “Cuando todos los efectos contractuales desaparecen, más no en carácter definitivo; cuando desaparecen provisionalmente, para que renazcan algún tiempo después, se da la suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario (artículo 42)”.³⁶

En este caso es cuando desaparece temporalmente la obligación de pagar el salario el patrón, ha el trabajador, a esto se refiere dicho autor, asiendo la aclaración que no de manera definitiva, ya que desaparecen estos efectos parcialmente de manera involuntaria, volviendo a la vida en un futuro no muy lejano. Esto es de lo que nos habla dicho autor refiriéndose a la suspensión.

Otra denominación es la que nos brinda Gomes y Bermudez denominando que la suspensión del contrato de trabajo es: “una relación de trabajo puede ser paralizada sin la disolución del vinculo contractual que la forma La suspensión

³⁶ RUSSOMANO, MOZART Victor. *El Empleado y el Empleador*. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1982. pág. 266.

puede ser total o parcial, se da totalmente, cuando las dos obligaciones fundamentales, la de prestar servicio y la de pagar salario, se tornan recíprocamente inexigibles. Hay suspensión parcial cuando el empleado no trabaja y no obstante crea derecho al salario”.³⁷

En la actualidad la relación de trabajo se puede inmovilizar sin que exista una disolución de dicha relación de trabajo que le dio origen. Mencionando que la suspensión de la relación de trabajo puede ser total o parcial, para este caso se considera como total cuando las obligaciones de ambos (prestar el servicio y la de pagar el salario), son recíprocamente inexigibles. Sin responsabilidad del patrón ni del trabajador se establece en el artículo 42 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo donde señala que la suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, quien a su vez tiene sus excepciones como es el caso de los descansos con motivo de la maternidad; aún cuando existe una suspensión de la relación laboral, el patrón tiene la obligación de pagar el salario. Esta obligación puede ser asumida por el Seguro Social en caso de estar bajo dicho régimen la trabajadora.

En México se le considera como la interrupción temporal de los derechos y deberes que derivan de las relaciones de trabajo, sin que pueda desprenderse ninguna responsabilidad para las partes. Cabe precisar que la legislación laboral regula ahora, de manera aparte y diversificada, las causales de suspensión, modificación o extinción de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

En la legislación de 1931 se habla de la suspensión temporal de los contratos de trabajo sin responsabilidad del patrón, por lo que también nos damos cuenta que en esta disposición se encuentran las causas justificadas de la suspensión de la relación, y que se clasifican en dos grupos que son: en el primero se colocan las que señalan expresamente en la Ley, en tanto que en el segundo están las causas

³⁷ GOMES, GOTTSCHALK y et al. Curso de Derecho del Trabajo. Volumen II, Cárdenas, México, 1990, págs. 465-466.

indeterminadas, que son producto de circunstancias imprevistas, por lo que la Ley deja en libertad a la Junta de Conciliación y Arbitraje para aceptar o desechar la justificación debido a la no concurrencia del trabajador a la empresa donde labora; existe una distinción que implica que la enumeración del Artículo 42 no es exhaustiva. El maestro Mario de la Cueva dice que algunas causas se encuentran escritas en la Ley de 1931, y que otras son de la practica constante de las relaciones de trabajo.

En nuestro derecho positivo del trabajo se regulan diferentes causas de la suspensión de referencia, entre las cuales destacan:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los interés del patrón, tendrá este la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;
- IV. El arrestó del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5°. De la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III, de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación, conciliación y arbitraje, comisión nacional de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes, y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la presentación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Analizaremos una de las causas de la suspensión por el momento, quien en otro capitulado las veremos más detalladamente, esta la analizaremos desde el punto de vista de la Jurisprudencia, desde dos aspectos importantes en el cual el primero

nos dice: Que se entiende que dentro de la prisión preventiva se suspende temporalmente la relación laboral, cuando el trabajador esta imposibilitado de faltar a sus labores, por haber obtenido la libertad bajo fianza quien puede seguir prestando sus servicios y el segundo, es la excepción al anterior supuesto, donde el trabajador goza de libertad caucional, donde se suspenderá el contrato de trabajo, si el auto de formal prisión se dicto por delitos cometidos con motivo de su trabajo o en perjuicio del patrón mas no cuando el delito que se le imputa no reúna tales características .

Octava Epoca	No. de Registro: 216,488
Instancia Tribunales Colegiados de Circuito	Aislada
Fuente Semanario Judicial de la Federación	Materia(s): Laboral
Tomo: IX - Mayo	
Página: 408	

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR PRISIÓN DEL TRABAJADOR.

Los artículos 42, fracción III y 43, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, deben de interpretarse en el sentido de que la suspensión opera, pero siempre y cuando el trabajador se encuentre detenido, y no desde que se dicte el auto preventivo hasta en tanto cause ejecutoria la sentencia que le absuelve, soslayando si el trabajador recuperó o no su libertad.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 17/93, Mario Longoria Cuamea y otros. 3 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados, Séptima Epoca 1969- 1987, Tomo XVIII, página 6086.

Por otro lado la suspensión del contrato por falta de documentos (art. 42, fracción VII). En esta causa de suspensión de la relación de trabajo, subyace la

situación dramática del trabajador ilegal, bien porque carezca de la documentación migratoria si se trata de un extranjero, o, en los mexicanos, porque no se cuente con la cédula de registro profesional, para los profesionistas, o de la licencia de manejar para choferes, etcétera. El problema debe contemplarse desde dos distintos aspectos: el primero reside en el interés nacional o social que prohíbe el ejercicio de una actividad reglamentada sin el permiso o autorización correspondiente; y el otro aspecto concierne a los derechos humanos del trabajador, donde las disposiciones prohibitivas deben conjugarse con normas específicas de protección al trabajo realizado, y, de ser posible, propiciar el cumplimiento de los requisitos exigibles, para evitar la explotación de esos trabajadores que pueden verse obligados a prestar servicios sin la retribución debida.

Concluimos que la suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones individuales de trabajo, suspendiendo la producción de sus efectos (la de dejar de pagar el salario y la de no prestar el servicio), sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene una circunstancia ajena a su voluntad, que impide al trabajador principalmente la prestación de su trabajo.

Podemos finalizar proponiendo la siguiente definición de suspensión diciendo que: La suspensión es una institución que protege la relación de trabajo, por lo cual es un derecho de los trabajadores, ya que no permite que se disuelva dicha relación individual de trabajo, por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente al patrón.

La suspensión puede traer como consecuencia la rescisión de la relación de trabajo. Cuando una de las partes cometa alguna de las faltas establecidas en los Artículos 46, 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

1.7 Rescisión

El significado que declara el Instituto de Investigaciones Jurídicas al respecto es el siguiente: “Rescisión del contrato I. (del latín rescissum y significa rasgar, romper, dividir algo.) El vocablo tiene la misma etimología de la palabra escisión que vale tanto como separación. Es una voz que expresa un concepto netamente jurídico a saber: privación de efectos de un negocio jurídico por sí mismo válido para lo futuro, por medio de una declaración de voluntad”.³⁸

De la lectura de este significado que nos da el Instituto de Investigaciones Jurídicas, se llega a decir que un sector de la doctrina estima que como reminiscencia civilista, nuestro ordenamiento laboral conserve la terminología tradicional de rescisión, no obstante existir figuras propias dentro del derecho del trabajo; En efecto, más que de rescisión del contrato de trabajo por parte del patrón, cabe: hablar de despido, entendiendo como la disolución de la resolución de trabajo operada unilateralmente por aquel, ante el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador. Correlativamente, en vez de rescisión del contrato de trabajo por el trabajador, se habla de separación, figura original del derecho del trabajo, entendida como la disolución de la relación de trabajo llevada a cabo por éste en forma unilateral, ante el incumplimiento laboral culposo y grave por parte del patrón.

Señala Trueba Urbina: “El vocablo “rescisión” es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado “A”, fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se substituya el término rescisión por el de despido. Asimismo debió substituirse en el artículo 51 la palabra “rescisión” por la de retiro que es la correcta en el derecho del trabajo”.³⁹

³⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano Ob cit. pág. 33.

³⁹ Ley Federal del Trabajo de 1970 Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Cuadragésima Octava Edición Porrúa. México, 1980 pág. 46.

Así mismo, cabe señalar que dicho Instituto de Investigaciones Jurídicas al respecto nos expresa que: “Es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro”.⁴⁰

Podemos decir que dicha rescisión se expresa como la disolución de la relación individual de trabajo por voluntad de cualquiera de las partes, sin responsabilidad alguna, frente al incumplimiento intencional y doloso de las obligaciones laborales del otro.

Cabe advertir que en rigor no debe hablarse de rescisión del contrato de trabajo sino de la relación individual, que, conforme a nuestro ordenamiento deviene de la prestación de los servicios, desprendiéndose en su caso, del acto que le dio origen.

Para Mario De la Cueva: “La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición incumpla gravemente de sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él abstenerse, así, a ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo”.⁴¹

Nosotros nos adherimos a la definición de Mario De la Cueva, referente a la rescisión, por que, manifiesta que es un derecho potestativo por que afecta a cada uno (trabajador y patrón) de la relación de trabajo, en el caso de que el otro incumpla gravemente con sus obligaciones, para disolver o abstenerse de la relación de trabajo, ya que el dueño de ese derecho lo puede hacer valer. Por que después de ver sus puntos de vista nos damos cuenta que la rescisión es un beneficio para las dos partes,

⁴⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. cit. pág 34

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. pág 241

por que, si incumple el patrón hacia el trabajador este lo puede demandar y si es lo contrario se hacen valer los mismos derechos para el patrón, desde el punto de vista del marco jurídico.

La facultad potestativa de la rescisión, señala De la Cueva, está condicionada por diversos presupuestos:

a) Que se trate de un acto u omisión de algunas de las partes que implique el incumplimiento de las obligaciones generadas por la relación jurídica de empleo.

b) Que el incumplimiento de la acción u omisión resulte grave, descartándose por inferencias de la ley artículo 47, fracción XV, (LFT) la disolución de las relaciones de trabajo por incumplimiento leve o inobservancia de las obligaciones secundarias.

c) Que se trata de un acto intencional, culpable, que pudo haberse evitado.

La rescisión de la relación de trabajo consta de características fundamentales como son: Deberá de ser de un acto unilateral, es decir, que la conducta es de uno solo de los sujetos de la relación laboral; además es un acto potestativo; podemos mencionar que será cuando uno de los sujetos se encuentra en el supuesto de la rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercerlo o no. Será un acto formal, porque deberá de ser escrito, debido a que la ley así lo establece. Se debe dar aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador. De no avisar el patrón al trabajador será un despido injustificado.

La Ley Federal del Trabajo regula en sus artículos 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52 a la rescisión de las relaciones de trabajo. Donde podemos decir que las relaciones de trabajo podrán ser rescindida, quien lo establece el artículo 46 de la ley de la materia que dice: "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de

trabajo, por causas justificadas, sin incurrir en responsabilidad”.

En éste artículo el legislador faculta tanto al trabajador como al patrón para anular el contrato o la relación jurídica laboral en cualquier momento de manera justificada respectivamente, conforme a las causas expresadas en el artículo 47 de la misma ley el patrón tiene el derecho a despedirlo sin responsabilidad alguna, por que es de manera justificada, ahora el trabajador tiene el derecho a separarse de su trabajo justificadamente y sin su responsabilidad conforme a lo estipulado en el artículo 51 de nuestra ley.

La rescisión de los contratos consiste en que es una forma de disolución de estos mismos, debido a un incumplimiento ya sea por cualquiera de las partes, mencionados en los artículos 47 y 51 de la Ley de la materia a las cuales menciona las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y el trabajador. El trabajador tendrá o podrá solicitar la rescisión del contrato por causas imputables al patrón, y viceversa el patrón hacia el trabajador.

Ciertamente el trabajador se podrá separar en cualquier tiempo, mientras que en el supuesto del despido, el patrón no lo puede utilizar en forma discrecional, sino sólo y exclusivamente por causa justificada.

La rescisión interrumpe la relación de trabajo en el supuesto de un despido. en cuanto se dicta el laudo sobre la acción de cumplimiento del contrato o de indemnizar, ya que una vez decretada improcedente la reinstalación, se disolverá la relación laboral, no así si el laudo condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo, en este caso solamente se vio suspendida la relación laboral.

Solo opera la rescisión cuando las relaciones son individuales, y no en las colectivas, pues en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como en el contrato colectivo.

Se establece en el sistema de la (LFT) de 1931, subsistente en nuestros días, se clasifican las causales de disolución en causas de rescisión por una parte y causas de terminación por otras en tanto que estas producen efectos diferentes, la rescisión se distingue de la terminación en que aquella se origina por el incumplimiento de las obligaciones de los sujetos de las relaciones de trabajo, en tanto que esta deriva de una imposibilidad superveniente. Si en mérito al principio de libertad de trabajo, el trabajador puede disolver su compromiso laboral en cualquier tiempo, el patrón solo puede rescindirlo en los casos de los términos taxativamente señalados en ley (a, 47, LFT). Cabe observar el efecto, que sin perjuicio del estudio pormenorizado del despido y de la separación en sus voces respectivas, para la determinación de las llamadas causales de rescisión, el legislador adopta el siguiente tema:

Establece primero, en forma limitativa, las principales causas, respectivamente, de despido y de separación al final de la enumeración la posibilidad de que la junta de conciliación y arbitraje determine a su criterio las causas análogas de igual gravedad (artículos 47 y 51, LFT).

Si comparamos la rescisión con la terminación, nos daremos cuenta que la diferencia radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica. La distinción entre las dos es importante, pues la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las formas de operación cuanto en las consecuencias de la disolución.

Para finalizar, la rescisión es una de las formas de dejar sin efectos jurídicos la relación laboral o contrato de trabajo, ya que otra forma de hacerlo es la terminación de la relación laboral y que más adelante se explicará. Ahora bien, si el patrón rescinde el contrato de trabajo el trabajador tiene dos opciones a elegir, ya sea la reinstalación a su trabajo en iguales términos y condiciones en que venía prestando sus servicios. o la otra opción es la indemnización que se hará conforme al artículo

50 de la Ley Federal del Trabajo.

1.8 Terminación

El Instituto de Investigaciones Jurídicas nos da su propio concepto y cita al tratadista Mario de la Cueva: “La terminación del Contrato de Trabajo.- I. Es la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consenso de las partes o por una imposibilidad superveniente ajena a su voluntad.

De la Cueva la define como: “La disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o la de los patrones que hace imposible su continuación”.⁴²

De la lectura de esta definición que nos proporciona De la Cueva, podemos decir que la 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 del trabajador o del patrón, esto quiere decir, que es imposible su continuación; por ejemplo la incapacidad física o mental del trabajador.

Como se señala en estos párrafos anteriores, este tipo de figura jurídica implica la terminación absoluta de los efectos jurídicos de la relación de trabajo sin distinción de ninguna clase. Mas ha de tenerse en cuenta, que con ello no desaparecen los efectos que la relación produjo durante el tiempo en que tuvo eficacia y valides. Es decir, que podrán ejercerse los derechos o exigirse las obligaciones generadas durante la vigencia de la relación.

⁴² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. cit. pág. 264.

Por su parte Néstor de Buen en una cita que hace del autor Cabanellas apunta que “lo referente a la disolución del contrato de trabajo, ha encontrado tanto en la doctrina como en la legislación positiva, una terminología no ajustada a la realidad de la figura jurídica que se ha intentado bosquejar. Se confunden los términos... y a veces se contraponen algunos que en realidad podrían ser agrupados dentro de un concepto genérico cual sería el de “terminación del contrato de trabajo”. Se utilizan como opuestos los de extinción, rescisión, disolución, revocación, despido. Más aún, se intenta contraponer los términos extinción y terminación del contrato de trabajo; y se consideran como independientes, en sus caracteres, lo que corresponden a la resolución, rescisión o ruptura del contrato laboral”.⁴³

Guillermo Cabanellas ha puesto de manifiesto el problema del fenómeno interpretativo de la terminación del contrato de trabajo, ya que encontró una terminología no adaptada a la realidad, tanto en la doctrina como en la legislación positiva.

Los términos se confunden – precisa Cabanellas – y a veces se contraponen algunos que en realidad podrían agruparse dentro de un concepto genérico, que sería el de terminación del contrato de trabajo. Se utilizan como opuestos los de “extinción”, “rescisión”, “disolución” y “revocación”. Mas aun, se intenta contraponer los términos extensión y terminación; y se consideran como independientes en sus caracteres, “resolución”, “rescisión” o “ruptura del contrato laboral”.⁴⁴

En realidad, tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la doctrina se ha preferido utilizar el vocablo “terminación” sólo en aquellas situaciones que no derivan de un conflicto (extinción ordinaria); por excepción, las causas extraordinarias de terminación reciben el nombre de despido o rescisión, precisamente cuando proviene del patrón, y separación o retiro cuando el trabajador

⁴³ DE BUEN LOZANO, Néstor: Derecho del Trabajo. Ob. cit. pág. 119.

⁴⁴ CABANELLAS, Guillermo. El Derecho del Trabajo. Mundo Atlántico. Argentina. 1945. pág. 132.

es quien lleva a cabo la rescisión, por violación a su contrato de trabajo.

Así, cabe precisar que la terminación presupone la extinción de todos los derechos y obligaciones derivadas de la relación del trabajo, no obstante que algunos puedan persistir por algún tiempo muy breve.

Lo que pensariamos que ocurre en esta figura jurídica, es que una vez concluida la relación de trabajo, no podrán ya producirse efectos nuevos sin que dicha situación implique una anulación de los efectos ya producidos con anterioridad. Por lo mismo se dejan de generar efectos para el futuro.

La fundamentación legal de la terminación de las relaciones de trabajo se encuentra dentro de los artículos 53, 54 y 55 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que, el legislador no expresa dentro de los mismos un concepto jurídico de terminación de la relación de trabajo.

Cabe advertir que solo el trabajador puede terminar su relación de trabajo en cualquier tiempo, pudiéndose demandar en todo caso, la responsabilidad civil.

Aunque la terminación no implica culpa por parte de los sujetos, la ley confiere al trabajador incapacitado por un riesgo fuera del trabajo, dos opciones:

- a) La indemnización por un mes de salario, más la prima de antigüedad correspondiente, o.
- b) Que se le proporcione, a voluntad, un trabajo compatible con sus aptitudes (a. 54, LFT).

La terminación decidida en forma unilateral por el patrón se asimila al despido, de donde, si aquél no comprobara en juicio las causales respectivas, el trabajador podrá exigir los derechos consagrados en el artículo 48 de la ley de la

materia, (la reinstalación o la indemnización tres meses de salario más los llamados salarios caídos). (a. 55 LFT)

Concluimos que el común denominador de la terminación, es la ausencia de conflicto, porque intervienen ambas voluntades o causa independientes a sus deseos (que por su naturaleza obligan a la disolución del vínculo, sin que en ninguno de los casos se presenten hipótesis previstas en la rescisión) o por la violación o incumplimiento del contrato, situación que tiene un tratamiento diferente por ser causa extraordinaria de terminación del mismo.

Nosotros finalizaremos diciendo que podemos entender las diferencias de estas tres, distintas figuras jurídicas como son: Suspensión, Rescisión y Terminación., Donde la suspensión, va a suspender la relación de trabajo, donde el trabajador deja de prestar el servicio y el patrón de pagar el salario, sin responsabilidad para ambos. Mas sin embargo, la rescisión es la disolución de la relación de trabajo por iniciativa de una de las partes, motivada por incumplimiento de una de las partes. En cambio la terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento, donde se produce por causas ajenas a la voluntad de las partes, que hace imposible su continuación.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA SUSPENSIÓN LABORAL EN MÉXICO

En este capítulo analizaremos de un modo conciso la historia de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, donde los legisladores de nuestra Revolución Mexicana, legislaron en materia laboral, quien en aquella época constitucionalista se decía que era para el beneficio de los trabajadores.

2.1. Breve Historia de la duración de las Relaciones de Trabajo

La aparición del derecho del trabajo hizo surgir el problema de la duración de las relaciones de trabajo, ya que nació el derecho del trabajador en la fabrica, donde la forma usual de contratación no especificaba la duración referida de la relación de trabajo, por lo que en el derecho mexicano del trabajo quebró las normas del viejo derecho civil; el principio contenido en el artículo 123 de la Constitución, según el cual, los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justa, permitió a nuestra legislación entrar a fondo en el problema de la duración y postular la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen y no surja una causa razonable de disolución, tesis que, a su vez, condujo a la doctrina de que no es posible dejar a la voluntad libre del empresario la denuncia de las relaciones de trabajo o la fijación de un término de duración.

Consecuentemente con estas ideas, admitió la legislación mexicana el principio de la duración indefinida de la relación de trabajo, en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen: Esta doctrina deriva, por una parte, de los artículos 24, fracción III y 39 de la Ley. Según este párrafo, la relación de trabajo puede celebrarse a plazo fijo, únicamente en aquellos casos en que lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar; y el artículo 39 completa la idea al disponer que si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron

origen y la materia de trabajo, se prorrogará por todo el tiempo que perduren.

Las anteriores ideas fueron acogidas en el Código Civil italiano de 1942, cuyo artículo 2097, dice:

“El contrato de trabajo se reputa por tiempo indeterminado, si el término no resulta de la naturaleza de una relación o de una estipulación escrita. En este último caso, la fijación del término no produce efectos, si se hace para eludir las disposiciones relativas al contrato por tiempo indeterminado”.

En el derecho mexicano del trabajo se adopta el principio de la duración indefinida del contrato de trabajo. Los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen excepciones y solo pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va prestar o de la obra en cuya ejecución se va a emplear dicho servicio, lo que debe quedar estipulado expresamente. El legislador entendió que en algunas circunstancias no sería posible la relación de trabajo a duración indefinida, por lo que, nos habla de la relación de trabajo para obra determinada. La primera y más importante de las excepciones, es la consignada en los mismos artículos 24, fracción III y 39 de la Ley, a saber, la relación de trabajo para la conclusión de una obra determinada.

Por otro lado, para Mario, De la Cueva. La Duración de las Relaciones de Trabajo, nos dice que puede ser de la siguiente forma:

“La duración de las relaciones de trabajo es por tiempo indefinido, en tanto que la naturaleza de la obra o las condiciones económicas extraordinarias no reclamen su durabilidad determinada. Por lo mismo, la duración indeterminada de las relaciones es el principio de base de que su eficacia no depende de la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si así lo requiere la naturaleza de las cosas. Cabe entonces recordar que mientras continúe la materia del trabajo habrá de sobrevivir la

relación laboral”.⁴⁵

Dentro del ordenamiento mexicano, la duración de las relaciones de trabajo puede ser:

- por tiempo indeterminado como fórmula genérica,
- por tiempo determinado, en casos excepcionales y concretamente en estos supuestos:
 - si es que la naturaleza del trabajo lo reclama, o
 - cuando se cubre temporalmente una vacante, por concepto de sustitución eventual o perentoria, y
- en los supuestos restantes que la propia ley prevenga.

Podríamos decir que el contrato para obra determinada y por tiempo determinado. Del texto relacionado de los artículos 36 y 37 se desprende que el contrato para obra determinada se rige en función de la naturaleza de la obra, por lo que deben especificarse las características de la misma y los servicios que estén obligado a prestar el trabajador para su realización, de manera que aun cuando se fije un tiempo aproximado de duración de contrato, la terminación del mismo no esta sujeta al término señalado, si no precisamente a la terminación de la obra, y al concluirse esta queda terminada igualmente la relación de trabajo, por la causa prevista en el propio contrato, conforme al artículo 53, fracción III, de la Ley de la Materia.

Por cuanto al contrato por tiempo determinado, previsto en la fracción I del artículo 37, su característica preside en la naturaleza del trabajo; de manera que el primero opera en función de la realización de la obra, por ejemplo la construcción de un edificio, y el segundo por la duración del servicio, como en el caso de la contratación de edecanes, con motivo de la celebración de un evento cultural o deportivo; por lo que, sino obstante el término fijado, subsiste la materia de trabajo.

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob cit. pág. 223.

deportivo; por lo que, sino obstante el término fijado, subsiste la materia de trabajo, ósea la necesidad del servicio, entonces queda prorrogada la relación de trabajo, por todo el tiempo que perdure esa circunstancia conforme a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley.

Ahora bien, la fracción segunda del propio artículo 37, señala otro tipo de contrato por tiempo determinado, que se refiere a la sustitución temporal de otro trabajador, como sucede cuando el sustituido dispone de una licencia para ausentarse de su empleo. En este último supuesto, se trata del trabajador interino, donde la temporalidad del contrato ofrece una mayor precisión jurídica; aunque en realidad también se caracteriza por la naturaleza del trabajo, pero con una modalidad específica.

Dicho señalamiento hace notar que los tratadistas de esa época estudiaban a la duración de la relación de trabajo, desde el punto de vista de la estabilidad, por lo cual así tenemos la solución de los problemas relacionados con la duración de los contratos individuales de trabajo de lo cual sigue, en términos generales, donde la legislación de los pueblos de México, parten de la idea del contrato individual de trabajo como un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón y, consecuentemente, regulan su duración en conformidad a la voluntad de trabajadores y patronos. Donde los contratos individuales de trabajo pueden ser para obra determinada, a plazo fijo o de duración de un año, si no existiere un plazo. En las dos primeras hipótesis, los contratos terminaran a la conclusión de la obra o al vencimiento del plazo; en ultimo de los casos, terminaran los contratos por voluntad de cualquiera de las partes y los obreros no tienen otro derecho que ser avisados con cierta anticipación. Naturalmente que en las dos primeras hipótesis pueden los patronos o trabajadores rescindir el contrato anticipadamente, cuando la contraparte falta al cumplimiento de sus obligaciones, esto es, los empresarios pueden despedir a los trabajadores, en cualquier tiempo, siempre que exista una causa justificada de separación. Ahora bien, la idea sustentada en la fracción XXII de nuestro artículo 123, en el sentido de que los contratos individuales de trabajo solamente pueden

darse por concluidos cuando exista una causa justificada, o sea, una falta del trabajador y que, cuando esa causa falta, ésta el patrono obligado a reponer al trabajador a su empleo, y comparándolo el derecho del trabajo con otros países, solamente se ha aceptado en Cuba y Brasil; son estos dos Estados, en consecuencia, los únicos que aseguran la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. La legislación más antigua sobre la duración de las relaciones individuales de trabajo es la chilena y es esa legislación la que ha sido determinante en la formación del derecho de la América Latina.

Podemos desprender además, que aunque en un contrato se señale tiempo de duración, si no se indica cual es el motivo por el que se limita dicho termino, debe considerarse que es por tiempo indefinido, máxime si al primer contrato así celebrado sigue inmediatamente otro en iguales condiciones y posteriormente algunos mas, en virtud de lo cual la prestación de servicios se hace por un lapso largo e ininterrumpido, pues esta circunstancia viene a corroborar la necesidad de los servicios del trabajador con carácter de permanentes, independientemente de la estipulación relativa al termino incluida en el contrato.

Por otro lado, el Diccionario de Derecho Positivo Mexicano, nos da la definición de la palabra Duración de la Relación de trabajo para obra determinada, por tiempo determinado y por tiempo indeterminado, la cual lo define de la siguiente forma:

“DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL PARA OBRA DETERMINADA. Art. 35, 36 L.F.T.) Art. 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR TIEMPO DETERMINADO. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que va a prestar; II. Cuando

tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y III. En los demás casos previstos por esta Ley.

DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE LABORAL POR TIEMPO INDETERMINADO. Art. (35 L.F.T.) Art. 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado”.⁴⁶

Además el artículo 35. De la Ley Federal del Trabajo, hace referencia y señala que: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

Dicho señalamiento hace notar que en el caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda exactitud la fecha de su terminación, pero si vencido el término que se hubicse fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

En estos casos conviene tomar en cuenta el monto de las indemnizaciones a que se refiere el Artículo 50, cuando se despide sin causa justificada a un trabajador contratado por tiempo fijo. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, además de tres meses de salario y salarios vencidos.

Si la relación excede de un año, en una cantidad al importe de los salarios de los seis meses por el primer año y de los veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios, además de la indemnización de tres meses y salarios vencidos, lo que da una indemnización de nueve meses.

⁴⁶ OBREGON HEREDIA, Jorge. Diccionario de Derecho Positivo Mexicano Obregón y Heredia. México. pag 161

La justificación de esta indemnización tan elevada es que los trabajadores que celebran contratos por tiempo fijo, calculan de antemano todas sus consecuencias, e inclusive se trasladan a otros lugares, o dejan sus trabajos en busca de nuevas oportunidades y debe resarcírseles mayormente por los perjuicios que se les causan si son despedidos injustificadamente. Ejemplo: el ingeniero minero que deja la ciudad en donde vive para irse a la mina con todo y su familia, confiado en un largo contrato por tiempo fijo.

En los contratos por obra determinada debe expresarse con toda claridad en que consiste la obra, que por ejemplo puede ser promocional.

Cabe mencionar, que para un importante sector de la doctrina, en cuanto a la duración de la relación de trabajo, dice lo siguiente, los trabajadores eventuales pasaron a formar parte de las relaciones de trabajo por obra o tiempo determinados, razón por la cual sólo podrán ser considerados como tales cuando así lo determine la naturaleza del trabajo. Consecuentemente, se estima que en el escrito de las condiciones de trabajo, ha de señalarse claramente el motivo de la eventualidad, puesto que si se omitiera deberá estimarse que se trata de un trabajo por tiempo indeterminado.⁴⁷

Rafael Zubaran Capmany, dentro de su Proyecto de Ley Sobre Contrato de Trabajo, de fecha 12 de abril de 1915, hace referencia sobre la duración de la relación de trabajo, quien es muy breve en su expresión, y señala en los artículos primero y segundo que definía el contrato de trabajo y que se fijaría en razón del tiempo empleado, de la cantidad o calidad de obra realizada o de cualquier otra base estipulada en los contratos.

Para finalizar, como observamos en el proyecto, se hace referencia a la duración de la relación del contrato y, en el capítulo quinto se trata la cuestión relativa a la duración y terminación del contrato de trabajo, habiéndose intentado dar

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Ob. cit., pag. 227.

mayor firmeza a la relación; los contratos sólo podían celebrarse por tiempo fijo o para obra determinada y, cuando no existiere plazo, se entendía fijado el de un año, queriendo evitar con esto que los patronos pudieran despedir a los trabajadores a su voluntad, con solo el requisito del aviso previo; en los artículos restantes de este capítulo se fijaron las causas justificadas de terminación, la mayor parte de los cuales pasaron a la Ley Federal del Trabajo.

Para terminar, en lo personal considero que la duración de la relación de trabajo está sujeta a diversas modalidades, quien así lo reglamenta la Ley de la materia, por ser la única que aplica la verdadera duración de las relaciones de trabajo. Las especificaciones para la prestación de trabajo por tiempo determinado se encuentran en los artículos 35, 37, 38, 39 y 50, fracción I, de la LFT. Los caracteres de la relación de trabajo por tiempo indeterminado se localizan en los artículos 35 y 50, fracción II, de la LFT. La prestación de servicios para una obra determinada se rige por lo dispuesto en los artículos 35, 36, 37 y 50 de la LFT.

2.1.1. Suspensión.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos condujo al derecho mexicano a otra institución, que se extiende grandemente en el derecho extranjero: La suspensión de las relaciones individuales de trabajo.

Como observamos existió y existen en la vida real numerosas circunstancias que impiden a los trabajadores así como también a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, porque no es posible que los trabajadores concurren a su fábrica para la prestación de sus servicios diariamente, puesto que estos trabajadores no están exentos de adquirir una enfermedad o una inundación que impida el acceso a la fábrica. Las causas susceptibles de impedir a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, pueden ser temporales o definitivas; así, por ejemplo la enfermedad y la invalidez. Cuando los impedimentos obran

definitivamente, se produce la terminación de las relaciones de trabajo, como en el caso de un incendio total. Pero, cuando los impedimentos son temporales, tuvo que preguntarse el derecho del trabajo por la suerte de las relaciones individuales de trabajo.

Donde en aquella época se da una definición a la institución denominada suspensión de las relaciones individuales de trabajo:

Como es de observarse, para dicho autor. La institución, suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es el conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y los efectos que se producen.

Hablemos de otro antecedente de la suspensión, donde se hizo el Decreto del 1º de agosto de 1916, dictado por el Primer Jefe Venustiano Carranza, donde sostenemos que cometió un gravísimo error político y jurídico contra los trastornadores del orden públicos.

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

Primero.- A los que inciten a la suspensión del trabajo en las fabricas o empresas destinadas a prestar sus servicios públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se propagan, discuta o apruebe; a los que la defiendan o sostengan; a los que la 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 fabricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la

propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otra cuyos operarios se quiera comprender de ella; y los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios públicos o contra particulares, o hagan fuerza en la persona o bienes de ciudadano, o que se apoderen de propiedad particular.

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

En México se le considera como la interrupción temporal de los derechos y deberes que derivan de la relación de trabajo, sin que pueda desprenderse ninguna responsabilidad para las partes.

Cabe precisar que la legislación laboral regula ahora, de manera aparte y diversificada, las causales de suspensión, modificación o extinción de las relaciones individuales de trabajo.

Visto que tienen un carácter temporal, concluida la suspensión, la relación de trabajo adquiere nuevamente sus efectos para retornar a la situación prevaleciente antes de la interrupción de las labores. Por lo mismo esta figura determina la interrupción de los efectos constitutivos o definidos de la relación de trabajo, lo que significa que produce la cesación del trabajo convenido por las partes y el salario o retribución correspondiente. Donde de aquí podemos desprender que la suspensión se diferencia de:

- las meras interrupciones legales o pactadas en las que sólo cesa cualquiera que sea la causa de la cesación- la prestación del servicio (vacaciones, permisos retribuidos, etc.), y
- las extinciones, en que la cesación comprende prestación y

contraprestación, pero definitivas.⁴⁸

En este orden de ideas, nos dice el autor que, los efectos de la suspensión son básicamente de naturaleza jurídica y carácter económico. Unos y otros se implican recíprocamente, de tal suerte que todo efecto jurídico conlleva consecuencias económicas y viceversa.⁴⁹

La dogmática distingue entre suspensión e interrupción de las relaciones de trabajo. La primera se presenta cuando la paralización temporal del trabajo se produce por iniciativa del patrón. Y a su vez denomina interrupción a la cesación temporal de las labores realizadas por el trabajador, en diferentes supuestos como su enfermedad.⁵⁰ Por lo regular la suspensión implica la del pago del salario y la prestación de los servicios, y se suele decretar por voluntad del patrón con o sin causa aparente.⁵¹

Dentro del derecho comparado, la suspensión se completa como una medida que preserva la fuente de trabajo, mas se entenderá como despido si dura mas de tres meses. No se pase por alto que en vez de la naturaleza transitoria de la misma, algunos derecho continúan vigentes como la participación de utilidades, la antigüedad, las vacaciones pagadas, la vivienda o la cotización al seguro social.

2.1.2. Rescisión.

La disolución de las relaciones de trabajo es el punto donde se quiebra el propósito del derecho del trabajo de lograr la estabilidad de los trabajadores en sus empleos; la posibilidad de esa disolución es uno de los últimos bastiones de la vieja

⁴⁸ ALONSO GARCIA, Manuel Curso de Derecho del Trabajo, Ariel, Barcelona, 1980, pág. 519.

⁴⁹ *Ibidem*, pág. 531.

⁵⁰ MASCARO NASCIMENTO, Amauri Curso de Direito do Trabalho, Ob. cit. pág. 380

⁵¹ PÉREZ PATON, Roberto El Derecho Boliviano del Trabajo El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1974, T. I, pág. 188.

concepción civilista del derecho del trabajo. Su ideal de la indisolubilidad de las relaciones obrero- patronales, salvo que exista una causa justa. No obstante, sigue el derecho del trabajo buscando soluciones y una de ellas, según indicamos en el subtítulo indicado, es la rescisión. En los casos de separación de los trabajadores de sus empleos por motivo que no le sea imputable, donde la sociedad tiene el deber de proporcionarles una ocupación semejante a la que desempeñaban y, si no lo hace, les proporcionara los elementos necesarios a su subsistencia.

Uno de los antecedentes históricos sobre rescisión de las relaciones individuales de trabajo, es donde en aquella época era una novedad en el derecho mexicano. Su fundamento lo encontramos en la fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución. Donde los artículos 121 y 123 de dicho capítulo tienen también algunos antecedentes, pero no es posible establecer, en forma precisa, cual fueron sus modelos. Algunas de las fracciones de los preceptos citados aparecen en el Proyecto Zubaran y en varias de las Leyes del Trabajo de los Estados y, salvo detalles terminológicos, en el Proyecto Portes Gil. Finalmente, diversas fracciones concuerdan con disposiciones de la Ley belga.⁵²

Ahora bien, daremos un significado civilista, en el que expresa el Instituto de Investigaciones Jurídicas al respecto es el siguiente: “Rescisión del contrato I. (Del latín rescissum y significa rasgar, romper, dividir algo.). El vocablo tiene la misma etimología que la palabra escisión que vale tanto como separación. Es una voz que expresa un concepto netamente jurídico a saber: privación de efectos de un negocio jurídico por sí mismo valido para lo futuro, por medio de una declaración de voluntad.”⁵³

Cabe mencionar que en la ley en forma errónea, con toda la exuberancia del barroquismo civilista como rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el despido ha de entenderse como la disolución de la relación

⁵² HENRI VELGE: Droit Industriel Belge

⁵³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, T. VII. Ob cit. pág. 33.

individual de trabajo por voluntad del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de los deberes laborales del trabajador. Pero el viejo sistema del derecho civil, que no obstante algunas modificaciones, expone al trabajador a ser despedido, en cualquier tiempo, con solo un aviso de separación y, en los casos de relaciones de trabajo a plazo fijo, al vencimiento del término. Por ello, hubo necesidad de restringir a las hipótesis necesarias, la celebración de las relaciones de trabajo a plazo fijo y crear la norma en lo referente a: Las relaciones individuales de trabajo no pueden disolverse sino por causa justificada.

La ley reglamenta en dos capítulos distintos los motivos de disolución de las relaciones de trabajo: El primero de ellos se ocupaba de la rescisión y el segundo de la terminación de las relaciones de trabajo. En la Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaria de Industria, antecedente inmediato de la Legislación vigente, se dice que “esas denominaciones no son del todo apropiadas”, lo cierto es que la doctrina y la jurisprudencia han elevado a la categoría de un principio técnico de clasificación de las causas justas de disolución de las relaciones de trabajo.

Como es de observarse, la rescisión es una institución, por lo cual es la facultad que otorga la ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla concluida cuando el otro miembro de la relación cometa alguna falta o incumple sus obligaciones. Es un derecho potestativo que otorga la ley a los sujetos de la relación y supone los siguientes elementos: a) Un acto u omisión, imputables a uno de los sujetos de la relación; b) El acto o la omisión deben ser de naturaleza grave. El derecho mexicano, en armonía con el derecho universal, juzgó que no toda falta amerita la rescisión de las relaciones de trabajo; las faltas leves son inevitables y si se las aceptara como causa justificada de disolución de las relaciones de trabajo, la estabilidad de los obreros en sus empleos sería ilusoria. Naturalmente, no era posible que esas faltas quedaran sin sanción; por ello admite el derecho universal un poder disciplinario, no arbitrario, sino ejercido por el empresario con base en las disposiciones contenidas en los reglamentos anteriores de trabajo; c) El acto u omisión pueden tener un doble origen: El obrero tiene el deber de poner su energía de

trabajo a disposición de la empresa, pero como esa energía está íntimamente unida a la persona humana, se crea entre las partes, independiente de lo que pudiera llamarse la relación patrimonial de trabajo, cuya principal característica es la consideración y respeto mutuos que deben guardarse los trabajadores y los patronos; todo acto que perturbe, en forma grave esa relación personal, será causa de rescisión de las relaciones de trabajo. Por otra parte, la relación de trabajo impone obligaciones: La prestación personal del servicio en determinadas condiciones, calidad, eficiencia, lugar, tiempo, etc., y el pago de los salarios; la falta de cumplimiento a las obligaciones directamente derivadas de las relaciones de trabajo es también causa justificada de rescisión.

Por otro lado, la fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución establece o hace referencia a él principio, fundamental en el derecho mexicano, de que las relaciones de trabajo sólo pueden disolverse válidamente cuando exista una causa justificada. Consecuente con este principio, la misma fracción constitucional dispone que en los casos de separación injustificada del trabajador, podrá este optar entre el cumplimiento de la relación de trabajo o el pago de una indemnización. Los constituyentes de 1917 consignaron la plena estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

Para finalizar, diremos que la rescisión, el concepto de la palabra en estudio, según todo lo expuesto en los párrafos que anteceden, es la disolución de las relaciones individuales de trabajo, motivada por un hecho imputable al trabajador o patrono. El problema tiene varios aspectos: a) primeramente la determinación de las causas justificadas de rescisión o sea, de los motivos por los cuales puede el patrono separar al trabajador y de los que permiten al obrero separarse de la empresa. Esos motivos están considerados en los artículos 121 y 123 de la Ley: La enumeración contenida en estos preceptos no es limitativa, sino enunciativa; en consecuencia, los artículos citados, en su enumeración, señalaron los motivos más importantes, pero no los únicos; por ello dicen las fracciones finales que la rescisión de las relaciones de trabajo se producirán por causas análogas a las contenidas en la enumeración.

Naturalmente, la posición de los trabajadores y los patronos es diferente. según que el motivo este previsto en alguna de las fracciones de los artículos 121 y 123 o se pretenda la aplicación de las fracciones finales: En el primer supuesto, comprobado el echo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje reconocerán la legitimidad de la rescisión; en el segundo supuesto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben decidir si el motivo alegado es grave y analógico con alguno de los expresamente previsto. El sistema de la Ley se justifica, considerando que el legislador no es omnisciente y, en consecuencia, no puede prever la multitud de acontecimientos que se producirán en el futuro; si la Ley no autoriza la disolución de las relaciones de trabajo por denuncia unilateral, es indispensable un amplio margen que permita resolver las controversias obrero- patronales. La Suprema Corte de Justicia y las Juntas de Conciliación y Arbitraje han aplicado con cierta amplitud estas fracciones; se apoyaron en la doctrina que acabamos de exponer, derivándola de un párrafo de la Exposición de Motivos del Proyecto de Código Portes Gil, en el que se dice que “es imposible prever, en lo complejo de la vida todas las circunstancias y posibles conflictos entre trabajadores y patronos; b) segundamente, la manera como opera la rescisión; c) en tercer termino las acciones que nacen con motivo de la rescisión de las relaciones de trabajo: Las acciones del trabajador despedido cuando no hubo causa justificada; la acción del trabajador que se separa de la empresa por motivo imputable al patrono; las acciones del empresario en contra del trabajador validamente separado y del que se separa sin motivo imputable a la empresa.

Para terminar, en lo personal considero que la rescisión es la disolución de la relación individual del trabajo por voluntad de cualquiera de las partes, sin responsabilidad alguna, en virtud del incumplimiento intencional y delicado de las obligaciones laborales de su contraparte.

De la lectura de todo lo antes citado, podemos decir que ciertamente.. “El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”. En nuestra opinión no es adecuada la incorporación del término rescisión, que es de impronta civilista y que puede

sustituirse, con mayor rigor científico, por figuras laborales como son el despido, la separación o retiro.

La rescisión de la relación de trabajo, con todas sus connotaciones (con o sin responsabilidad para el trabajador o para el patrón), esta comprendida del artículo 46 al 52 de la LFT.

2.1.3. Terminación.

Las cuestiones relativas a la terminación de las relaciones individuales de trabajo forman parte del capítulo que hemos titulado., Disolución de las relaciones de trabajo, pero están emparentadas con las ideas sobre la suspensión de las mismas relaciones; El legislador mexicano estableció en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, según sabemos, que el empresario no puede disolver la relación de trabajo sin causa justa y este principio rige para la rescisión y para la terminación de las relaciones de trabajo. En consecuencia, la norma básica de nuestro derecho continua siendo la estabilidad de los trabajadores en sus empleos; ciertamente autoriza la ley la terminación de las relaciones de trabajo, pero no como una medida arbitraria, sino cuando interfiere algún hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible el desarrollo de las relaciones de trabajo.

El problema adquiere especial relieve cuando es el patrono quien decreta o solicita la terminación de las relaciones de trabajo: Hemos indicado en varias ocasiones que el artículo quinto de la Constitución no autoriza la fijación de un termino mayor de un año como obligación del trabajador; en esa virtud, transcurrido un año de la iniciación de los servicios, el trabajador que deja de concurrir a sus labores, cualesquiera sea la causa, no incurre en responsabilidad; cuando el abandono del empleo ocurra durante el dicho plazo de un año, se aplican las reglas que encontramos para la rescisión.

La terminación de las relaciones individuales de trabajo, igual que en los casos de suspensión, puede afectar a un solo trabajador, a un grupo o a todos los trabajadores de una empresa. Las dos últimas hipótesis se presentarán cuando la terminación de la relación de trabajo esté determinada por el de la negociación o por la reducción de los trabajos; las causas productoras de estos fenómenos son, frecuentemente, de orden económico - malas condiciones del mercado, quiebra o liquidación de la empresa - o razones de carácter técnico - introducción de maquinaria nueva - o fenómenos de la naturaleza - casos fortuitos o fuerza mayor, agotamiento de la materia de una industria extractiva.

Ahora bien, el legislador mexicano adopta para la terminación de las relaciones de trabajo el principio que rige para la suspensión de las mismas relaciones: los artículos 121 y 123 de la Ley. Donde también hace una semejanza entre la suspensión y la terminación de las relaciones de trabajo donde nos dice que difiere de la rescisión por cuanto esta crea una pugna entre el trabajador y el patrono que podría superarse, en tanto la suspensión y la terminación hacen imposible el desarrollo de la relación de trabajo; los hechos que motivan la suspensión y la terminación no pueden superarse, al menos, durante un cierto tiempo. Por esta diferencia, la Ley - igual que en los casos de suspensión - señalo taxativamente las circunstancias que permite la terminación de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para trabajadores y patronos. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden aceptar causas distintas a las consignadas en el artículo 126 y tampoco pueden aplicar analógicamente ese precepto.

Cabe mencionar que el Licenciado en Derecho Mario de la Cueva en cuanto al concepto de terminación, dice lo siguiente, que al hablar de la disolución de la relación de trabajo dice que: "La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de terminación. En la Exposición de Motivos del proyecto de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee que "esas denominaciones no son del todo apropiadas", pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el

principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La Ley nueva adoptó los principios y la terminología.

Para el licenciado Mario De la Cueva propone la siguiente definición: “La 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 hace imposible su continuación”.⁵⁴

Otra denominación es la que nos brinda Alonso García y dice que “si bien es cierto que el mutuo consentimiento, dentro de la terminación de las relaciones de trabajo, es libre, con lamentable frecuencia dicho recíproco a la oposición es solamente aparente y encubre auténticas renunciaciones de derechos. En este sentido, la transacción que no implique la renuncia de derechos laborales, no es sino una consecuencia de la libertad contractual y representa una causa de terminación del contrato de trabajo.”⁵⁵

Cabe mencionar que este tipo de disolución de la relación laboral es explicada como la extinción de la relación individual de trabajo por acuerdo de las partes o por alguna circunstancia ajena a su voluntad que haga imposible la realización de sus labores.

Por otro lado, la terminación en las relaciones de trabajo es la consecuencia de la interferencia de algún hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible el desarrollo de la relación de trabajo; así, a ejemplo, la destrucción de la empresa por caso fortuito o de fuerza mayor.

Para finalizar, daré mi propio concepto de la palabra en estudio, así que terminación es: La agotación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento de

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. T.I. Ob. cit. págs. 241 y 242

⁵⁵ ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Ob. cit. pág. 550

las partes (trabajador – patrón), o por una imposibilidad ajena a su voluntad.

Para terminar, consideramos que la diferencia entre rescisión y terminación es aquella que consiste: donde la primera toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la segunda deriva de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica. La distinción es fundamental en el derecho mexicano, pues, siendo diversos los motivos de disolución de las relaciones de trabajo, las consecuencias que se producen son también diferentes, tanto en lo que se refiere a la manera como se operan, cuanto en lo que concierne a las acciones e indemnizaciones a que dan origen.

La terminación de la relación de trabajo, por causas que van desde el mutuo consentimiento de las partes hasta la muerte del trabajador, la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifestada de este, así como la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte. Los preceptos que recogen esta modalidad son, fundamentalmente, de los artículos. 53, 55 y 434 de la LFT.

2.2.- Antecedentes Legislativos de la Suspensión Laboral en México.

La legislación LABORAL emana del movimiento Social de la Segunda Década del presente siglo constituye el reflejo más fiel de las razones de tipo político, económico y social que compulsaron el fenómeno de lo que conocemos como La Revolución Mexicana, el espíritu y la letra de esas legislaciones nos señalan lo que el pueblo mexicano ha querido ser, constituyendo además un legítimo orgullo para los mexicanos, consecuentemente la pretensión de bosquejar por medio del presente opúsculo un panorama de La Legislación del Trabajo en México, ampliamente se justifica, ya que tiende a satisfacer el interés de todo buen mexicano, de conocer aunque sea someramente las Instituciones con las que se pretende realizar la Justicia Social de nuestra Patria.

En el caso de nuestro país, los Constituyentes de Querétaro, no tuvieron el propósito de crear regímenes de excepción, en lo que al trabajo concierne, lo concibieron de manera general, por ello, tiene razón José Davalos, cuando afirma: “Los constituyentes crearon un artículo 123 constitucional sin apartados, esto es, un régimen aplicable a todos los trabajadores”.⁵⁶

Cabe mencionar que la legislación del trabajo no debe ser una legislación rígida, sino, mas bien, un conjunto de bases y principios, para la realización de convenios celebrados por las respectivas partes del contrato de trabajo, para que se permitiera aplicar la formula de la idéntica oportunidad para todos. La existencia de estas bases era necesaria, por ser la garantía fundamental de la clase trabajadora; así lo dijo el diputado Victoria en su discurso ante el Congreso Constituyente de Querétaro y de ahí nació la idea del artículo 123, uno de los obreros que integraron el Constituyente:

“Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, se dejen pasar las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas por las cabezas de los proletarios: allá a lo lejos. Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo quinto en la forma que lo presenta la comisión, así como con el proyecto del C. Primer Jefe, por que ninguno de los dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y atención que se merece... En consecuencia, soy de parecer que el artículo quinto debe ser adicionado, es decir, debe ser rechazado el dictamen para que vuelva a estudio de la comisión y dictamen sobre las bases constitucionales acerca de los cuales los Estados deben legislar en materia de trabajo... Por consiguiente, el artículo quinto a discusión, en mi concepto, debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: Jornada máxima, Salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc.”

⁵⁶ DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa México, 1988, pág. 61.

Consideramos hacer referencia al primer antecedente de nuestro estudio en cuestión por lo que decimos que fue el único constituyente que abordó el problema de los trabajadores en toda su integridad. Hablamos del Ilustre Diputado Ignacio Ramírez, quien el 18 de julio al estarse discutiéndose el Artículo 12° del Proyecto dijo:

“...¿Cómo se quiere, pregunta, que la Ley obligue a un hombre a trabajar, cuando tiene motivos para no quererlo hacer? ¿Cómo se quiere exigir indemnización al que no tiene con qué pagarla? ¿Cómo prisioneros? Esto es inicuo. Por esto se ha abolido la prisión por deudas y se ha reconocido que el crimen y no la insolvencia debe ser motivo para mandar a un hombre a la cárcel. Creo que, generalmente, cuando los hombres se niegan a trabajar, tienen para ello algún motivo y obran por puro capricho; que el artesano que no quiere concluir una obra, obra lo mismo que el abogado que no quiere seguir un pleito. Es cierto que a los jornaleros se les anticipa dinero, pero no por favorecerlos, sino para esclavizarlos o imponerles un yugo abusando de su trabajo. Ellos van contentos al trabajo, lo buscan, y cuando se niegan, es por que están cansados de las crueldades del propietario, porque están enfermos o porque se retraen de la leva y de los impuestos excesivos...”⁵⁷

Lo anterior nos viene a demostrar que ya se conocía el problema obrero en toda su magnitud, pero además de no haber sido entendida Don Ignacio Ramírez, Ignacio L. Vallarta, a la postre confundió el problema laboral de dar garantías al que presta un servicio, garantías sociales, con la libertad de trabajo e industria, estas últimas garantías individuales, y todavía más, consideró que era impropio que una Constitución consagrara los derechos de las clases laborantes, lo que debía quedar a cargo de una Ley secundaria.

Siguiendo, con los antecedentes legislativos en cuestión, los encontramos en los antecedentes del Artículo 123 Constitucional. De los cuales dividiremos los antecedentes del Artículo 123 Constitucional en tres apartados:

⁵⁷ ZARCO, Francisco: Historia del Congreso Constituyente. (1856-1857).

- I.- Legislación Preconstitucionalista sobre Riesgos Profesionales.
- II.- Acontecimientos Sociales anteriores a la Constitución de 1917 y
- III.- Planes, Leyes, Decretos y Proyectos que precedieron al Código Político de 1917”.⁵⁸

Aclarando lo anterior, se propone únicamente el estudio y análisis de la primera y segunda fracción, por ser referente a nuestro campo de estudio, ya que la fracción segunda, nos habla del Derecho a huelga, y del contrato colectivo, en el cual no es el estudio a seguir.

Ya que en México algunos de los antecedentes legislativos de la suspensión, los encontramos en las leyes preconstitucionales que en aquella época y en nuestra actualidad han buscado satisfacer al trabajador, la responsabilidad que pudiera resultar cuando algún trabajador sufriera algún daño, al estar prestando sus servicios; por lo cual se hablo de La “Ley de José Vicente Villada” Gobernador del Estado de México, del 30 de abril de 1904, publicada por la Gaceta de Gobierno el 21 de mayo del propio año

LEY DE JOSE VICENTE VILLADA, de 21 de mayo de 1904, se encuentra contenida en 8 artículos y se refiere a los jornaleros, comprende tanto accidentes como enfermedades,⁵⁹ la presunción de que sobrevinieran con motivo del trabajo (presunción juris tantum), imponiendo la obligación, a cargo de la Empresa o Negociación de pagar los gastos que ocasionase la enfermedad o inhumación, pago de salario y una indemnización igual al importe de quince días de salario en caso de fallecimiento; se consigna además la obligación a cargo del empresario de pagar los gastos de hospitalización; la anterior obligación, así como la de pagar salarios, quedo limitada a tres meses; establece la irrenunciabilidad de los derechos derivados de la Ley, en perjuicio del obrero, consignándose como eximentes de responsabilidad, la embriagues del obrero y el incumplimiento del contrato, considerándose como un

⁵⁸ Pretendemos Exponer los diversos antecedentes que consideramos precipitaron el nacimiento del Derecho del Trabajo, aún cuando no observemos un orden cronológico.

⁵⁹ Los dos grandes aspectos de los riesgos Profesionales: Accidente de Trabajo y Enfermedades

agregado al Código Civil Vigente en aquella época; y el trámite para formular las reclamaciones se hacía por medio del juicio sumario.

Pasando a él estudio de las leyes, tenemos a continuación que las leyes que en materia de trabajo entraron en vigor antes que la Constitución de 1917 son diversas y contienen una gran riqueza de antecedentes, señalando dentro de los Estados de la República Mexicana las de mayor importancia que dieron origen a la suspensión laboral mexicana.

Ley del Estado de Jalisco, de Manuel M. Domínguez, de 2 de septiembre de 1914; Ley del Estado de Jalisco, de Manuel Aguirre Berlanga, de 7 de octubre de 1914; Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, de Cándido Aguilar, de 19 de octubre de 1914; Ley del Estado de Veracruz de Agustín Millán, de 6 de octubre de 1915; Ley que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje de 14 de mayo de 1915, en el Estado de Yucatán, Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, de 11 de diciembre de 1915, promulgada por el Gobernador del Estado, General Salvador Alvarado y la Ley del Trabajo.

Ley de Manuel M. Diéguez, de 2 de septiembre de 1914. El incansable luchador Manuel M. Diéguez, con la experiencia que adquirió, en la huelga de Cananea en el año de 1906, en la que tomó parte, ya que fue miembro del Comité de Huelga, cuando tuvo oportunidad, no dejó pasar por alto los ideales por los que había luchado y así, siendo Gobernador del Estado de Jalisco, expidió una Ley que llevo su nombre, que reglamenta el descanso semanal, que debía de ser el domingo de cada semana, con algunas excepciones, por las actividades propias de la explotación; se establecieron como días de descanso obligatorio, el 28 de enero, 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre. En materia de vacaciones estableció un periodo de ocho días al año; la jornada de trabajo solo aplicable para los comercios, se debía de iniciar a las ocho horas para concluir a las diecinueve horas, pero con un descanso de dos horas en la parte intermedia de la

jornada; por el incumplimiento de lo anterior, se fijaron una serie de sanciones, pudiendo cualquier persona hacer la denuncia correspondiente.

La Ley del general Diéguez es limitada, pues únicamente consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa.

Ley de Manuel Aguirre Berlanga, de 7 de octubre de 1914, del Estado de Jalisco. Para los obreros, en la Ley en comentario, se describen las actividades propias de éstos, excluyéndose expresamente a toda persona que no realizara esas labores, establece una jornada máxima de nueve horas que no podía ser continua; en el trabajo a destajo se estableció que en nueve horas el obrero tenía que obtener cuando menos el salario mínimo; se fijó un salario mínimo para los obreros, siendo variable según su labor, y aún cuando se admitió un salario mínimo inferior para el obrero que laborar en el campo, se estableció una serie de prestaciones que debía de otorgarle el patrón; se prohibió el trabajo de los menores de 9 años y los comprendidos entre los 9 y 12 años podían trabajar, pero con la condición de que realizaran labores que permitieran su desarrollo físico e intelectual, señalándose un salario mínimo para los menores de edad que tuvieran mas de 12 años, pero menos de 16; el salario fue ampliamente protegido; se comprendieron los riesgos profesionales, figandose la responsabilidad para los patrones; se estableció en la misma Ley que se formasen unas comisiones con su respectiva representación, para el sostenimiento de cajas de mutualidad; al propio tiempo se instituyo la forma en que se integrarían las Juntas Municipales; que serian las encargadas de resolver los conflictos Obrero – Patronales que les sometiesen.

La Ley de Aguirre Berlanga, es aquella que reglamento en todos los aspectos principales del contrato individual del trabajo, algunos capitulos de prevención social y creo las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En casi todos sus artículos emplea él término “obrero”, lo que necesariamente limitaba su campo de aplicación, tal como ocurría en las Legislaciones Europeas.

Ley del Trabajo, de Cándido Aguilar, de 19 de octubre de 1914. Contiene una serie de disposiciones en relación con la jornada máxima de trabajo, cuya duración podía exceder de nueve horas, un descanso semanal; un salario mínimo; consigno una serie de obligaciones a cargo del patrón, cuando el obrero sufriese algún padecimiento que no fuese imputable a él; la de sostener escuelas, ya el Estado tenía la facultad de nombrar inspectores para vigilar el estricto cumplimiento de la Ley; la jurisdicción de las juntas de administración civil que resolvería sobre las diferencias entre trabajadores y patrones; así como una serie de sanciones para casos de incumplimiento.

Ley de Agustín Millán, Gobernador provisional de Veracruz, de 6 de octubre de 1915, la primera Ley del Estado sobre Asociaciones Profesionales. Esta ley es muy primitiva, pero ya nos señala la preocupación de los Gobernantes de reconocer a la Asociación Profesional como arma de lucha de los trabajadores. Mediante esta ley no solo se les reconoció personalidad, sino que inclusive se les faculto para fijar las condiciones de trabajo; también la obligación de obtener un registro de la Juntas de Administración Civil, siendo la sindicalización voluntaria para los trabajadores y obligatoria para las Asociaciones, los Sindicatos a su vez podían formar Federaciones; la Ley estableció una serie de sanciones para el patrón que se negase a tratar con un Sindicato. En los considerandos de la Ley se decía:

“Para formar y fomentar la capacidad cívica de cada proletario, es indispensable despertar la consciencia de su propia personalidad, así como su interés económico. Para lograr esto, los trabajadores deben asociarse y poder así gozar de los beneficios de su trabajo y realizar las promesas de la revolución. Ninguna Ley hasta ahora a impartido la debida protección a las sociedades obreras, como lo hace con las sociedades capitalistas”.

Dicho señalamiento hace notar que en La Ley del Estado de Veracruz, se inicia un intenso movimiento de reforma, que vino a culminar en uno de los primeros y más importantes brotes del derecho mexicano del trabajo. Leyendo los periódicos

de aquel tiempo, especialmente El Pueblo, podría reconstruirse una de las primeras paginas de la lucha de los trabajadores mexicanos por organizarse; las asociaciones se multiplicaron en las poblaciones del Estado y dejaron de ser perseguidas; la Revolución y la lucha en contra de Huerta hicieron que el Gobierno Constitucionalistas se apoyara en las clases trabajadoras y de ahí que las organizaciones obreras no solo fueran permitidas, sino aun fomentadas.

La Ley que creo el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje en Yucatán. El 14 de mayo de 1915, siendo Gobernador el General Salvador Alvarado, merece un especial comentario, dado que, en forma definitiva se estableció la integración tripartita de los Tribunales del Trabajo, que se crean para impartir la Justicia Obrera en Yucatán; las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo. La facultad de impartir justicia nos se limito al mero hecho de resolver controversias, sino además a establecer nuevas condiciones de trabajo. El Departamento del Trabajo era el Organó consultor tanto de las Juntas de Conciliación, como del Tribunal de Arbitraje. La Sindicalización fue obligatoria, llegándose a establecer privilegios para los sindicalizados respecto de los que no lo estuvieren. Las Asociaciones Profesionales podían celebrar contratos colectivos de trabajo, precisando las condiciones en que debía prestarse el servicio, partiendo del mínimo establecido por la Ley, pero superando a esta, para consagrar la armonía de las partes.

Los aspectos interesantes de la Ley del Estado de Yucatán, podríamos decir que son aquellos que crearon al Consejo de Conciliación y a él Tribunal de Arbitraje.

La obra Legislativa del general Salvador Alvarado es uno de los más interesantes ensayos de la revolución Constitucionalista para resolver en forma integral el problema social de Yucatán, y cualquiera que haya sido su resultado, es digna de ser conocida. No es fácil catalogar dentro de ninguna escuela su pensamiento; por lo demás, será útil para una historia de las doctrinas, más no para entender una realidad política ni una obra Legislativa. La primer parte de su ideología

podríamos decir que es negativa y consiste en el apartamiento del individualismo y liberalismo como fórmula de gobierno; pues las libertades conquistadas en la Constitución de 1857, las libertades logradas en la Revolución Francesa, de pensamiento, de consciencia, de asociación, deben conservarse, por ser las libertades del pueblo. Ni individualismo ni Estado totalitario, pero sí participación del Estado en el fenómeno económico - social, a efecto de obtener, en primer término, la liberación de todas las clases sociales, de garantizar, en segundo lugar, idénticas oportunidades a todos los hombres y de promover, en tercer término, substituyéndose a la actividad privada, todo aquello que fuere necesario al bienestar colectivo, propósitos que solo podrían alcanzarse destruyendo los gobiernos de minorías privilegiadas para remplazarlos por los hombres de trabajo.

La contemplación de las nuevas relaciones que existían con un país joven, le hizo pensar al general Alvarado que otro país joven podría seguir el mismo sendero; donde expresa, proporcionar a todos los hombres idénticas oportunidades, donde empieza una transformación social que adquiere el tinte de un Socialismo de Estado

La Ley del Trabajo de Yucatán, de 11 de diciembre de 1915, promulgada por el General Salvador Alvarado consagró el principio de libertad de Trabajo; dio una explicación sobre lo que debía entenderse por trabajador y por patrón, llegando inclusive a considerar al Estado como Patrón; en lo relativo a jornada ya se redujo a ocho horas de labor diaria; en relación con el salario mínimo estatuyó bases de gran trascendencia que ni siquiera en la actualidad se toman en cuenta para su fijación, ya que debía tomarse en consideración, que no debía ser el salario mínimo para sostener una situación presente, sino para superar la situación del obrero, en relación con las condiciones en que había vivido; se prohíbe el trabajo de los menores de 13 años; en materia de Riesgos Profesionales, se adoptó la teoría del Riesgo Profesional, aún cuando en lo general sólo se refirió el accidente de trabajo y excepcionalmente a la enfermedad profesional; a su vez el Estado vio la necesidad de crear una sociedad mutualista para beneficio de los trabajadores.

Por otro lado, hablemos del Decreto más importante dictado en la época preconstitucionalista de 1917, ya que lo consideramos de mayor trascendencia, tanto por lo que se refiere a que han constituido un antecedente de la institución de nuestra materia como por la importancia histórica, por lo que hablamos de El Proyecto de mayor relevancia tiene para nosotros fue el que se formuló por el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Gobernación el 12 de abril de 1915 de la que era Ministro el Licenciado Rafael Zubarán Capmany y que recibió el nombre de “Proyecto de Ley Sobre Contrato de Trabajo”.

El Proyecto contiene una explicación sobre lo que debía entenderse por contrato individual y colectivo de trabajo; sobre la jornada de trabajo, cuya duración sería de 8 horas y la forma de computarlas sin contar el tiempo de que dispusieren los trabajadores para descanso y comidas. Descanso Semanales y Obligatorios, considerándose dentro de estos últimos el 1º de mayo y 16 de septiembre. Salario Mínimo, quedando a cargo de una Comisión Federal su fijación; disponía que el salario se fijaría tomando en cuenta el tiempo de labor, cantidad y calidad del mismo, así como las modalidades propias del Contrato, medidas de protección al salario, con el fin de garantizar al trabajador su percepción efectiva, prohibiendo las tiendas de raya, debiendo pagarse en efectivo, prohibiéndose las multas, compensaciones, descuentos o reducciones; se prohibía el embargo de salarios inferiores a 20 pesos semanarios, con alguna limitación; considerando preferente el crédito obrero en relación con otros créditos, por el último año; con el proyecto en comentario se considero capaces para contratar a las mujeres casadas y a los mayores de 18 años y para los menores de edad, pero mayores de 12 años, se imponía la exigencia de la autorización del padre para contratar, con trabajo solo diurno y la jornada limitaba a 6 horas; señalaba las diversas causas de terminación de los Contratos.

Cabe mencionar que el autor de dicho proyecto dice que el mismo consta de siete secciones, disposiciones generales, derechos y obligaciones de los patronos y de los obreros, jornada máxima y salario mínimo, reglamento del taller, terminación del contrato colectivo del trabajo que comprendía, además, lo relativo a sindicatos y

disposiciones complementarias.

Del análisis del anterior proyecto debemos llegar a la conclusión que es un intento de reforma a la legislación civil. Se pretende, según se dice en la Exposición de Motivos, substituir el criterio ultra individualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre patrono y trabajador. Se reconoce que el liberalismo empeoró la condición del proletariado y que el principio de la autonomía de la voluntad no produjo los beneficios y resultados que de él se esperaba. El proyecto, no obstante lo dicho, quedó encerrado en los moldes del derecho civil y, desde este punto de vista, ésta muy por detrás de las leyes ya vigentes en Veracruz y Yucatán.

Para finalizar, observamos que se da a través de un movimiento revolucionario dando origen a la promulgación de la Constitución en el año de 1917, por la Asamblea Constituyente de Querétaro, a un tiempo de 82 años, evocamos aquel momento histórico, en el que fueron defendidos con firmeza y vehemencia los postulados del valor supremo del trabajo. Nació allí, la Declaración de Derechos Sociales, y con ella, nuestro artículo 123. La cual nos ha dado mejores condiciones de vida y de trabajo para todo el pueblo de México. Donde no parecía que en un principio hubiera tenido Carranza la idea de incluir un título sobre trabajo en la Constitución. Tenía la intención de promulgar una ley sobre trabajo que remediara el malestar social. La idea de transformar el derecho del trabajo en garantías constitucionales, surgió en el constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán.

Para concluir referente a dicho punto podemos decir que LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO EN MEXICO, nace con nuestro Código Político, promulgado el 5 de febrero de 1917, como una respuesta a la injusticia y explotación de que se hizo víctimas a los trabajadores por efecto de los sistemas burgueses y capitalistas que imperaron desde fines del siglo XVIII.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

2.2.1. Constitución de 1917.

Antes que nada tenemos que hablar del estudio de los debates de la Constitución de 1917, es por demás interesante, sino por el contrario se debe investigar la trascendencia de las diversas intervenciones que los Diputados tuvieron en torno de nuestra Carta Magna.

La misma importancia debe representar para nosotros el hacer el estudio de nuestra Constitución en cuanto al Génesis del Artículo 123 Constitucional, para tratar de precisar algunos conceptos así como algunos pensamientos que toda vía hasta la fecha son por demás vagos.

Se ha sostenido principalmente en los discursos políticos que el artículo 123 Constitucional fue obra del Varón de Cuatro Ciénegas, Don Venustiano Carranza, en igual forma opina De la Cueva “pronunciados en contra de tal afirmación ya que no se actuaría con justicia al pretender mantener semejante afirmación”.⁶⁰

En efecto, al acto inaugural del Congreso Constituyente de 1º de diciembre de 1916 asistió personalmente Don Venustiano Carranza, haciendo entrega de su proyecto de Constitución, que no contenía ninguna modificación de trascendencia en materia Obrera, el proyecto de referencia casi constituía una copia fiel de la Constitución Libero – Individualista de 1857.

De lo anterior nos vemos precisando a insistir que a Don Venustiano Carranza no se debe la inclusión del Artículo 123 Constitucional, vigentes; la omisión en que incurrió el C. Primer Jefe no la justificamos, porque si la pretensión fue de la materia Obrera quedasen reguladas por leyes secundarias, carecía de objeto convocar a un Congreso Constituyente que solo se limitase a ratificar el contenido de la caducada Constitución de 1857. Y más aún cuando estas innovaciones son las que significan a

⁶⁰ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ob cit pág. 119.

la Constitución de 1917.

La idea de un cambio radical de las instituciones, no fue bandera del C. Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, ya que como nos demuestra en el párrafo anterior hubo la falta de bandera Revolucionaria hasta esos momentos, porque no cumplió con sus postulados, ya que solo fue un compromiso con la Casa del Obrero Mundial que participo con el Ejército Constitucionalista. No podemos hablar de una revolución cuando el objetivo inmediato y directo era el continuismo de las Instituciones: Revolución es renovación; es cambio, absoluto y radical, un cambio en la estructura fundamental de un Estado y de sus Instituciones, que conmueven la base económica política y social que sustenta al Estado, en otras palabras, es la renovación del Estado.

Cuatro son los puntos fundamentales de la Declaración de los Derechos que se consagro en la Carta Magna de 1917, los cuales son: en cuanto a la relación individual de trabajo, se considera persona al trabajador, además de darle un trato acorde con la dignidad humana en orden al bienestar económico, social y cultural, tanto respecto al empleado individualmente considerado también en la proyección familiar del trabajo y del salario.

GENESIS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.- El artículo 123 de nuestro Código Político, contiene las bases mínimas para legislar sobre la materia de Trabajo, lo que constituye toda una innovación tanto en el terreno político como en el jurídico, económico y social.

Las ideas externadas por Ignacio Ramírez en el Constituyente 1856-57, fueron captadas por primera vez en forma casi integral por Ricardo Flores Magón, Rosalío Bustamante y otros, consignándolas en el programa del Partido Liberal de 1º de julio de 1906, fecundado en la mente de gran número de Diputados constituyentes que formaron parte del Congreso en 1916-17, los que sólo esperaron la primera oportunidad para hacerlas florecer en el seno del mismo.

Fue precisamente la discusión del artículo 5° del Proyecto, lo que hizo que se desbordase definitivamente el anhelo de rendición de la clase obrera.

La discusión se inició con el artículo 5° el 26 de diciembre de 1916, ya que el proyecto del Primer Jefe decía:

“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la Autoridad Judicial”.

“En cuanto a los Servicios Públicos, sólo podrán ser obligados, en los términos que se establezcan en las Leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular y obligatorios y gratuitos las funciones Electorales.”

“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún Contrato, pactado o convenido que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación con que pretendan erigirse”.

“Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio”.

El contrato de Trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido, por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.”

El referido proyecto, modificado por la Comisión, hizo que un gran número de Diputados interviniese en el debate; como fueron: FERNANDO LIZARDI,

HERIBERTO JARA, HECTOR VICTORIA, JORGE VAN VERSEN, DAVID PASTRAÑA JAIMES, ALFONSO CRAVIOTO, MODESTO GONZALEZ GALINDO, FRANCISCO J. MUJICA, NICOLAS CANO, JOSE MARIA RODRIGUEZ, entre otros.

El primero en objetar el contenido del Artículo 5° del proyecto presentado por la Comisión fue el Licenciado Fernando Lizardi al decir: “Habíamos dicho que el artículo 4° garantizaba la libertad del trabajador y éste (el 5°), garantizaba el derecho de no trabajar; si estas son limitaciones a la libertad de trabajar, era natural que se hubieran colocado más bien el artículo 4°, que en el 5°, en caso de que se debieran colocar; pero en el artículo 4°, ya están colocadas porque se nos dice que todo hombre es libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode. Más adelante, según el Proyecto presentado por el Primer Jefe, se dan facultades al Congreso de la Unión para legislar sobre trabajo. Por consiguiente, si en algunas de esas Leyes se imponen esas restricciones, es evidente, que la violación a esas restricciones convertiría al trabajo en ilícito y no tendrá ya la garantía del artículo 4°...Si se quiere ser mas claro, debió haberse expresado en el artículo 4°, o dejarlo como bases generales para que el Congreso de la Unión legisle sobre trabajo”...

Siguió en el Debate Hector Victoria diciendo: “A mi juicio el artículo 5° está trunco: Es necesario que en él se fijen las bases constitucionales sobre las que los Estados de la Confederación Mexicana, de acuerdo con el espíritu de la iniciativa presentada por la Diputación Yucateca, tenga libertad de legislar en materia de trabajo; lo único que cabe en el artículo 5° es señalar las bases fundamentales sobre las que se debe legislar; como los de higiene de minas, fabricas y talleres”... “Los trabajadores estamos enteramente cansados de la labor péfida que en detrimento de las libertades publicas han llevado a cabo los académicos. los ilustres. los sabios. en una palabra los juriconsultos... Necesitamos para hacer fructífera nuestra labor, consignar en la Constitución las bases fundamentales acerca de la legislación del trabajo entre los siguientes: Jornada Máxima, Salario Mínimo, Descanso Semanal, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, accidentes, seguros.

indemnizaciones, etc.

Acto continuo el Diputado Jorge Van Versen dijo: “Vengo a decir a los señores de la Comisión que no teman a lo que decía el señor Lizardi, que ese artículo se iba a parecer a un Santo Cristo con un par de pistolas, porque si es preciso, para garantizar la libertad del pueblo, que ese Santo Cristo tenga polainas y 30.30 bueno!”

“La parte que se refiere a la contratación de un año de trabajo... es sencillamente un error grandísimo; ya decía el C. Victoria, muy atinadamente, que los capitalistas son calculadores, ellos están al tanto del alza y de la baja de los efectos; ellos están al tanto de todas las causas que modifican los precios de los salarios. Suponiendo que ellos, los capitalistas que explotan los tejidos de algodón, calculan que van a subir los precios de telas, procuran contratar a los obreros por un año y ya no verán a los obreros protestar cuando las telas cuesten mucho y ellos, después de fabricarlas, no alcanzaran a comprar ni un metro de manta con que cubrir sus desnudeces”.

Mario de la Cueva después de hacer una brevísima historia del debate sobre el artículo quinto del Proyecto de Constitución, brevedad que desde luego le reta importancia a tan interesante tema, nos dice: “... al día siguiente veintisiete de diciembre, se reanuda el debate. La causa de la legitimación del trabajo había triunfado y numerosos delegados hicieron uso de la palabra para pedir reformas y adiciones: Se hablo de reconocer a los Sindicatos, del Derecho de Huelga, de implantar Salario mínimo, etc. Nuevamente se puso a discusión el artículo 5° en la sección del 28 de diciembre y después que hablaron algunos oradores, tomó la palabra el Lic. José Natividad Macías para presentar, en nombre de CARRANZA, un Proyecto de base sobre Trabajo que con ligeras modificaciones, se transformo en el Artículo 123...”⁶¹

⁶¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. pág. 213.

La anterior afirmación carece de veracidad, ya que basta la lectura del Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917, para obtener una conclusión totalmente diversa, independientemente de esto, De la Cueva, sin fundamento alguno, afirma:

“Que el Licenciado JOSE NATIVIDAD MACIAS presenta en nombre de Carranza un Proyecto de bases sobre trabajo que, con ligeras modificaciones se transformo en el Artículo 123...” Aseveración que es inadmisibile porque Venustiano Carranza no presento ningún Proyecto posterior, ya que el Artículo Quinto del Proyecto de Constitución (original) pasó por alto el problema obrero. Si admitiéramos lo que manifiesta el profesor De la Cueva, seria tanto como aceptar que Carranza presenta un Proyecto sobre otro Proyecto; debiendo hacer notar que Carranza carecía de facultades para intervenir en el seno del Constituyente 1916-1917 una vez que este se formo, por el Lic. José Natividad Macías no pudo presentar en nombre de Carranza un Proyecto de bases sobre Trabajo.

Todavía hicieron uso de la palabra otros Diputados Constituyentes, todos ellos abundando en los conceptos sobre la necesidad de incluir en la Constitución las bases sobre las que se prestara el servicio.

De acuerdo con la proposición, en las oficinas del Ingeniero Pastor Rouaix, se reunieron todos los Diputados que estaban por la amplitud de bases para la Materia Trabajo, cuya idea primera y última era la de impedir que la prestación de servicios y sus consecuencias quedasen a cargo de Leyes secundarias. La causa del Derecho del Trabajo había obtenido un clamoroso triunfo.

Un gran numero de Diputados Constituyentes hizo su aportación, debiendo de mencionar además al Lic. José I. Lugo, Jefe de la Dirección de Trabajo, de la Secretaria de Fomento, Colonización e Industria, que colaboro intensamente en la redacción del proyecto a los Artículo 5º y 123 que se dieron a conocer el 13 de Enero de 1917; los proyectos de referencia estaban suscritos por: Pastor Rouaix, Victorio E.

Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorador y Jesús de la Torre, sin que aparezca José N. Macías como suscriptor del Proyecto y menos aún Venustiano Carranza. Con una serie de firmas de conformidad con los Dictámenes y de conformidad en lo general en casi todos los Diputados que integraron el fecundo Constituyente 1916-1917.

Los Proyectos establecían:

Artículo 5°. “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la Autoridad Judicial.”

“En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las Leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular; obligatorios y gratuitos, las funciones electorales”.

“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio, que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de Libertad del Hombre, ya sea por causas de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley en consecuencia, no reconoce ordenes monásticas, no puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretenda erigirse”.

“Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio”.

“El Contrato de Trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derecho políticos y civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que

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

TITULO VI DEL TRABAJO

ARTICULO “El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, al legislador sobre el Trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas deberán ajustarse a las siguientes bases;

...

V. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubiese adquirido por su Contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

...

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la industria o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patronos deberán, pagar las indemnizaciones correspondientes según haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar de acuerdo con lo que las Leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

...

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el Laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, se dará por terminado el Contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte en el conflicto,

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una Asociación o Sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, el patrono no podrá eximirse de esa responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.

El día 23 de Enero de 1917 se presentó el Dictamen por la Comisión sobre los Artículos 5° y 123 Constitucionales, mismos que fueron aprobados unánimemente, consagrándose definitivamente por primera vez en una Constitución las bases sobre las cuales debía prestarse el servicio, revolucionando la materia constitucional ya que hasta esa fecha en ninguna Constitución se había logrado lo anterior.

Y así los Artículos 5° y 123 Constitucionales quedaron consagrados en la Constitución de 1917 en los siguientes términos:

Artículo 5°. - “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial el cual se ajustará a lo dispuesto por las Fracciones I y II del Art. 123”.

“En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las Leyes respectivas, el de las armas, los de jurado, los cargos concejiles y los cargos de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito; los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley, con la excepción de que ésta señale”.

“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio, que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley en consecuencia no permite el establecimiento de ordenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretenda erigirse”.

“Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio”.

“El Contrato de Trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles”.

“La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

TITULO SEXTO

DEL TRABAJO Y DE 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 y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo;

...

V. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de un mes de descanso, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato.

En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

...

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que efectúen, por lo tanto los patronos deberán pagar las indemnizaciones correspondientes, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

...

XXI. Si el patrono se negase a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

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

Y así quedaron consagradas definitivamente y por primera vez en una Constitución, las garantías sociales para satisfacción de todo mexicano. A nuestro país le correspondió el honor de revolucionar la materia Constitucional, innovación que sirvió de ejemplo, casi en forma inmediata para que otros países siguiesen su

trayectoria.

REFORMAS A LA CONSTITUCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO

Con fecha 20 de noviembre de 1962 el Ejecutivo Promulgó un Decreto publicándose el 21 del propio mes en el Diario Oficial las reformas a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las Reformas establecen lo siguiente:

XXI. "Si el patrono se negase a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el Contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente.- Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el Contrato de Trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una Asociación o Sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el Contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el Contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Las diversas Reformas que se precisan corroboran el carácter expansivo, dinámico, e inconcluso del derecho del Trabajo que en su devenir histórico, y a medida que transcurre el tiempo da nacimiento a nuevas instituciones, que posibilitan la realización de la Justicia Social.

Una vez analizada la Constitución de 1917, pasaremos a decir que en la Constitución mexicana de 1917, el derecho del trabajo se eleva a la categoría de derechos sociales protegidos por la Constitución, esto es, deviene un haz de garantías sociales, que el orden jurídico asegura a toda persona que presta a otra un servicio personal; donde lentamente se desarrolla la teoría del derecho del trabajo, hasta llegar a la tesis de nuestros días, según la cual, el derecho del trabajo es la nueva concepción del derecho del hombre a la existencia, pues si en las viejas Declaraciones Individualistas de Derechos, se creyó que el derecho del hombre a la existencia, consistía exclusivamente en la garantía de la vida humana, las nuevas filosofías jurídicas y políticas sostienen que, puesto que la Sociedad y el Estado viven del trabajo de los hombres, el orden jurídico debe de asegurar a cada persona, a cambio de su trabajo, una existencia digna.

Así mismo en la Declaración de los Derechos Sociales del 17. La incorporación de estos derechos sociales en el texto de la Constitución mexicana de 1917, es un mérito indiscutible de la Asamblea Constituyente de Querétaro, de él hacen mención prestigiados juristas mexicanos. Nuestra Constitución fue precursora como dijera Radbruch de la concepción nueva: "del hombre por el derecho".⁶²

Afirmaba el maestro Alfonso Noriega: Sin posibilidad de error o de equivocación, de acuerdo con los hechos históricos y el más elemental análisis de los mismos, se debe reconocer y proclamar que los derechos sociales que consagra la Constitución Política Mexicana de 1917, son la realización institucional de los ideales y aspiraciones, de los sentimientos, que dieron contenido al repertorio de

⁶² RADBRUCH, Gustavo. Introducción a la Filosofía del Derecho, Cuarta reimpresión, México, FCE, 1985, pág. 157

ideas y creencias que animaron el pensamiento de la Revolución Mexicana de 1910.⁶³

En esta ocasión, no fueron precisamente: “los juristas a quienes debemos la formulación legislativa de los derechos económicos y sociales, sino a diputados que venían del taller y de la fábrica, de las minas, del campo”.⁶⁴

Por otro lado, para De la Cueva afirmaba que: “fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la Revolución”.⁶⁵

Cabe mencionar que Sergio Garcia, también considera a la Constitución de 1917, como: “precursora en materia social”.⁶⁶

Como observamos los derechos sociales nacen, en el caso de México, de los reclamos y exigencias del pueblo, después de un movimiento armado, como lo fue la Revolución de 1910, con un saldo trágico para los mexicanos, traducido en varios millones de muertos. No fueron una dación graciosa por parte del Estado, sino una conquista de la clase trabajadora, frente al capital y al Estado burgués, esto no debe ser olvidado.

Las ideas que tanto brillo dieron al Constituyente de Querétaro, queremos agregar junto con Lanz Duret, que las ideas sociales plasmadas desde entonces en el texto vigente con él artículo 123 establecen: “por primera vez en nuestra Ley Constitucional, los cimientos de una legislación de trabajo inspirada en principios de

⁶³ NORIEGA, Alfonso Los Derechos Sociales Creación de la Revolución de 1910, México, UNAM, 1988, pág. 101.

⁶⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. La Primera Constitución Política Social del Mundo, México, Porrúa, 1971, pág. 477.

⁶⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit. pág. 45.

⁶⁶ RAMÍREZ GARCIA, Sergio. Lo social en los sistemas jurídicos constitucional e internacional contemporáneo, en Boletín Mexicano de Derecho Comparado, México, Nueva Serie, año I, núm. 1, enero - abril, UNAM, 1968, pág. 131.

elemental justicia y en razones de humanidad”⁶⁷.

Para finalizar, nos damos cuenta que con el paso de los años, las contradicciones entre las legislaturas locales del trabajo, los problemas de interpretación que generaron para la justicia de amparo y hasta la competencia desleal que provocaron con el abaratamiento y especulación de que fue objeto los mercados de trabajo, motivaron al gobierno a unificar en una ley federal de la materia del trabajo. Mas también el proceso de federalización que fue utilizado como una estrategia más para mantener la sumisión de las organizaciones sindicales y consolidar el proceso de centralización en el manejo de la política obrera, la cual se ha estimado deberá girar de acuerdo con el criterio del Poder Ejecutivo.

2.2.2. - Ley Federal del Trabajo de 1931.

Así mismo, nos damos cuenta que a partir del año de 1925 empezó a cristalizar la idea de Federalizar la materia trabajo, dejando exclusivamente a cargo del Congreso de la Unión la Facultad de Legislar, de ahí que se hicieran diversos estudios comparativos tanto del contenido de las diversas fracciones del Artículo 123 Constitucional, como de la Reglamentación que a cada uno de esos ordenamientos hicieron las Legislaturas de los Estados señalados entre otros “La Comparación de Leyes, del Trabajo por la Asociación de Empresas Industriales y Comerciales, S.C.L.”, en el año de 1927.

Debemos insistir además en las circulares, Acuerdos Presidenciales y Decretos que se expidieron en los años de 1926 y 1927, mediante los cuales se dejo a cargo exclusivo de la Secretaria de Industria Comercio y Trabajo el conocimiento de los conflictos obrero- patronales de diversas ramas industriales.⁶⁸ También

⁶⁷ LANZ DURET, Miguel. Derecho Constitucional Mexicano. Segunda impresión. Noris. México, 1971, pág. 377.

⁶⁸ Desde el año de 1928, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, por conducto del Departamento del Trabajo, empezó a recopilar todas las Leyes, Códigos, Reglamentos, Decretos, Circulares, etc., que fueran expedidas por las diversas Entidades Federativas, labor que concluyó en el año de 1930.

mencionamos el reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de 17 de septiembre de 1927, Reformas y adiciones al Reglamento de fecha 18 de junio de 1928.

Con lo anterior, la unificación o federalización de la materia de trabajo de hecho estaba preparada, al no haber presentado ninguna manifestación en contrario.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 contiene una amplia reglamentación de las bases constitucionales en lo referente al campo general de las relaciones de trabajo, tanto de las relaciones individuales como de las colectivas, así también fija los derechos del trabajador, considerándolo como persona, además de crear las instituciones adecuadas para el establecimiento y desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo.

Así se elaboro por parte de la Secretaría de Gobernación, en el año de 1928 un proyecto de Código Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, que estableció en el Artículo I° Transitorio.

“Este Código comenzará a regir el 1° de Enero de 1929”.⁶⁹ En el mes de Julio de 1929 el “Proyecto de Código Federal del Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos” por los señores Licenciados Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, que llevó el nombre de “Proyecto Portes Gil”, que indudablemente se inspiró en el primero que mencionamos, así como en la Ley del Trabajo de Tamaulipas de 12 de julio 1926. Debiendo hacer resaltar que en los Proyectos anteriores ya se habla de Códigos Federales sin que hubiese operado la Reforma Constitucional que dejase a cargo del Congreso de la Unión la facultad exclusiva de legislar en materia de Trabajo.

⁶⁹ Este proyecto fue presentado por la Secretaria de Gobernación a la convención Obrero - Patronal que tuvo sus sesiones del 15 de noviembre al 18 de diciembre de 1928.

Fue el 6 de septiembre de 1929, cuando se publicaron en el Diario Oficial las Reformas al Artículo 73 Fracción X., Artículo 123, párrafo introductorio y fracción XXIX, de nuestra carta Fundamental.

Habiendo quedado a partir de esa fecha facultado en forma, exclusiva el Congreso de la Unión para legislar en materia de Trabajo. Hasta el año de 1931, es cuando la Secretaria de Industria Comercio y Trabajo formuló un Proyecto de Ley Federal del Trabajo, que tomo en consideración los Proyectos y Leyes anteriores, habiéndose discutido por los integrantes del Congreso de la Unión, en un periodo extraordinario de Sesiones. Mismo que, con modificaciones sin trascendencia lo aprobó, siendo promulgada la “Ley Federal del Trabajo” el 18 de agosto de 1931 por el Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, Presidente de la República.

En 1931 fecha en que entra en vigor la Ley Federal del Trabajo transcurre un lapso de experimentación jurídica, económica, política y social en nuestro país, a través de este surgieron diversos ordenamientos jurídicos, para dar un desarrollo y aplicación de las bases contenidas en el Artículo 123 Constitucional. En este Artículo, se trata simplemente de reglamentar, señalar una dirección definida a este respecto y a la sombra de las bases consagradas en él, las organizaciones obreras en nuestro país han logrado definir y afianzar un conjunto de derechos, emanados de una Revolución, que ha tenido como bandera la defensa de la clase trabajadora.

El Artículo anterior es la base de la Ley Federal del Trabajo, porque regula las relaciones de trabajador y patrón. En el texto original, el propio constituyente considero que cada una de las Entidades Federativas, a través de sus respectivas legislaturas, y el Congreso de la Unión en lo relativo al Distrito Federal y Territorios, realizaran una *reglamentación correspondiente*, desde que se promulgo la reforma del Artículo 73 de la Constitución General de República, fue necesario la expedición de la Ley Federal del Trabajo. Aunque las relaciones entre obreros y patrones eran gobernadas por las bases establecidas en el Artículo 123, también por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales y por la

Jurisprudencia que eran tanto de la Suprema Corte de Justicia, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por lo anterior estas normas eran imprecisas, contradictorias, y por lo tanto no pueden suplir indefinidamente a la Ley.

El 18 de agosto de 1931 se promulga la Primera Ley Federal del Trabajo con la cual desaparecen las leyes locales y a partir de ese año será a nivel Federal. En sus artículos 116 al 120 se preceptúa la Suspensión de los Contratos de Trabajo.

En aquella época se inició el periodo de la legislación de los Estados, donde en la fracción X del artículo 73 del proyecto de constitución autorizaba al congreso de la unión para legislar en toda la república en materia de trabajo. Dos razones hicieron a los constituyentes cambiar de opinión, la creencia de que contrariaba el sistema federal y la circunstancia de que las necesidades de las distintas entidades federativas eran diversas y exigían una diferente reglamentación. Ambas consideraciones decidieron al constituyente a otorgar facultades legislativas tanto al congreso como a las legislaturas de los Estados y a decir, en el párrafo introducido del artículo 123, que la reglamentación de las bases constitucionales debía hacerse tomando en cuenta las necesidades de cada región.

Con esto se advirtió la urgente necesidad de uniformar las normas laborales, y dar intervención jurisdiccional al Estado Federal, en materia de trabajo. En 1927 fue creada y comenzara a funcionar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocimiento y resolución de los conflictos laborales de naturaleza colectiva, siempre que afectaran a las empresas con establecimiento diseminados por el territorio nacional o cuya importancia amerite una solución única y general.

Por lo cual, en el año de 1929 se hace la reforma constitucional, donde se dejó sentir la necesidad de uniformar la legislación de trabajo para toda la república. Por otra parte y según tuvimos ocasión de mostrar numerosos problemas los cuales no podían resolverse por las Autoridades Locales y tal fue la razón de que se creara, a un sin apoyo constitucional, La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 6 de

septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123, en su párrafo introductorio: de esta fecha, corresponde al Congreso Federal expedir la Ley del Trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la ley entre las Autoridades Federales y las Locales. El principio derivado de estas reformas fue la atribución, a las Autoridades Locales, de la competencia general en la aplicación de la ley, con la sola salvedad de las materias que se señalaron en fracción X del artículo 73 y las cuales quedaron como competencia exclusiva de las Autoridades Federales, lo que significa que la competencia de estas últimas es limitada, si bien le correspondió el conocimiento de los problemas que afectaban a las más importantes industrias.

En el mismo año de 1929, en que se hizo la reforma de la fracción X de artículo 73 y del párrafo introductorio del artículo 123 de la Constitución, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo. Fue redactado por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu y se le conoce con el nombre de *Proyecto Portes Gil*, en honor al entonces presidente de la República. Bajo la aparente convicción de concordar las contradicciones de las leyes locales de trabajo, pero fundamentalmente para consolidar el presidencialismo durante el maximato, que asegurara por ello la injerencia directa del primer mandatario, con el antecedente del Proyecto Portes Gil y dos más elaborados por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, se federalizó el derecho sindical y del trabajo. Con el gobierno de Pascual Ortiz Rubio, por la intervención del jefe máximo y después de una ficta consulta popular, se promulgó la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931, cristalización de una estrategia para deslindar un marco de manipulación de las organizaciones profesionales para conseguir someter, junto al Partido Comunista Mexicano, a la Confederación Sindical Unitaria de México.

Por lo tanto, El Proyecto Portes Gil. Fue el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo, aun cuando difiere de ella desde muchos puntos de vista, a algunos de los cuales haremos referencia a la relación de trabajo individual:

1. Contratos de trabajo. Considero el proyecto que existían cuatro contratos de trabajo: El individual, el de equipo, el colectivo, aun cuando de este se dijo que no era propiamente un contrato, y el contrato - ley.

Donde en dicho proyecto en el artículo séptimo definió el contrato colectivo como el convenio que se celebra entre uno o varios patronos o uno y varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores, estableciendo las condiciones o bases conforme a las cuales deben pactarse los contratos individuales de trabajo, definición que es la reproducción del concepto europeo del contrato normativo.

Durante la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se realizaron diferentes proyectos, por ejemplo, uno de ellos lo realizó la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo el cual se ajusta a lo establecido en el Artículo 123, interpretando su espíritu de las conquistas logradas por las clases trabajadoras. Los diversos proyectos que estaban destinados para el Distrito Federal de esta ley, los trabajos preparatorios de la Ley Federal del Trabajo que se formó durante el Gobierno interino de Emilio Portes Gil, las cuales van dirigidas hacia la clase trabajadora y patronal.

Ahora, bien hacemos mención a El Proyecto de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo. Donde dicho proyecto de Portes Gil fue objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso y la oposición que encontró en las agrupaciones de trabajadores y aun de los patronos hizo que fuera retirado. Dos años después, en 1931, se celebró en la Secretaria de Industria una convención obrero - patronal, cuyas ideas sirvieron para reformar el Proyecto Portes Gil y formular uno nuevo, en cuya redacción tomó parte principal el licenciado Eduardo Suáres. Aprobado por el presidente de la República, ingeniero Ortiz Rubio, fue enviado al congreso, el que, con algunas modificaciones, lo aprobó a principios de agosto de 1931.

En principio, como un grupo de ideas política liberales, cuando menos así difundido, esta ley reglamentó dentro de las disposiciones generales, los sujetos del derecho individual de trabajo, las fuentes de esta disciplina y la libertad de trabajo. Se ocupó del sistema jurídico del contrato de trabajo, regulando sucesivamente el individual y el colectivo; las condiciones generales de trabajo; el reglamento interior de trabajo; el régimen laboral de las mujeres y de los menores; las obligaciones de los trabajadores y de los patrones; la disciplina de la suspensión, modificación y terminación el contrato de trabajo, así como los llamados trabajos especiales como el ferrocarrilero y el hoy desaparecido contrato de aprendizaje. Como plataforma el derecho colectivo se reglamentaron la formación y registro de las organizaciones profesionales como el sindicato, la federación y la confederación, así como un régimen estricto de control sobre la huelga.

Las condiciones generales del proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que inspiraron su creación de sus capítulos son: “en relación al contrato colectivo de trabajo, las relaciones entre patrones y obreros no quedan abandonadas al arbitrio del más fuerte contra el individuo aislado y sin defensa. El contrato colectivo es la expresión de la solidaridad entre los diversos elementos de la producción, en él reside la garantía del orden, la armonía y la disciplina de la relación entre el capital y el trabajo”.⁷⁰

Estos contratos colectivos de trabajo han de constar por escrito y deben de inscribirse en registros públicos. Cada dos años el contrato se revisara para modificarlo de acuerdo a las condiciones económicas que influyan en la producción. El contrato individual de trabajo reglamenta la formación de sus efectos, la suspensión y la terminación del contrato.

La ley Federal del Trabajo.- Contenia originalmente 685 Articulos y 14 transitorios, ha reformada y adicionada en diversas ocasiones, encontrándola en la

⁷⁰ Secretaría del Trabajo y Prevención Social, Origen y Repercusiones en la Primera Ley Federal del Trabajo, Litografía y Rosas, México. 1981, pág. 199.

actualidad tan anacrónica a pesar de sus reformas, que nosotros consideramos debe formularse una Nueva Ley Laboral, que termine con tantos casos imprevistos, otros contradictorios, que colme lagunas y actualice en una palabra los derechos de los trabajadores.

Como ya lo decíamos ha tenido diversas reformas, muchas de ellas sin haberse meditado por lo que, para el caso de la elaboración de una Ley Federal del Trabajo se debe hacer sin ningún apasionamiento y con un debido conocimiento de la materia, así como de sus problemas entre trabajadores y patrones, recurriendo a *personas con experiencia en los problemas laborales, sin perjuicios y no críticos de gabinete, que están fuera de la realidad.*

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo desde que entro en vigor fue objeto de una serie de críticas, y casi desde el inicio de su vigencia se promovieron una serie de reformas, de la cual señalaremos la de nuestro estudio.

EL 31 de diciembre de 1962 se publicaron en el Diario Oficial reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo. Como consecuencia de las reformas a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, y XXXI, del Artículo 123 Constitucional en su apartado "A", la Comisión que elaboró este Proyecto de reformas y adiciones estuvo integrada entre otros por los juristas MARÍA CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO, RAMIRO LOZANO y MARIO DE LA CUEVA.

Nosotros finalizaremos diciendo que la suspensión laboral en México surge por el problema de la duración de las relaciones de trabajo, naciendo el derecho de trabajo en las fabricas, al cual el principio lo encontramos en el Artículo 123 de la Constitución Política Mexicana; donde los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justa, quien lo establecía desde la Constitución de 1917, la que dio origen a que se resolviera el trabajo regulando jurídicamente tales

relaciones a través de instituciones como la Suspensión, Rescisión y Terminación, para la permanencia de las relaciones de trabajo, quienes estas representan intereses comunes y exigen una estabilidad en el empleo; para que el trabajador tenga un trato justo y un empleo remunerador. Donde el derecho a la libertad se convirtió en el derecho aún modo honesto y seguro de vida, que ha sido conocido por las sociedades modernas.

CAPITULO TERCERO

MARCO LEGAL DE LA SUSPENSION (LFT)

En este capítulo analizaremos la suspensión de trabajo, ya que esta trae como consecuencias jurídicas, la no prestación del servicio por parte del trabajador, y el no pago del salario del patrón hacia el trabajador; por lo cual sabemos que es una institución que va a proteger a todo trabajador para poder permanecer con su relación de trabajo, además, señalamos existen derechos y obligaciones que tienen que cumplir las dos partes, así dentro de este capítulo hablaremos de las causas de suspensión, efectos y términos de regresar a laboral, por ser necesarios dentro del *marco legal de la suspensión; no faltando la rescisión y terminación.*

3.1. Concepto de Suspensión

Para que podamos entender mejor la suspensión temporal hablemos de la relación temporal con la suspensión, donde sabemos que esta figura llamada suspensión, suspende al trabajador por un determinado tiempo, donde se implica o interviene el carácter temporal también llamado tiempo; de lo contrario se trataría de una disolución de la relación laboral; donde la Ley Federal del Trabajo nos establece los tiempos ya sean plazos largo o corto, según sea el caso, donde nosotros podemos adecuar a alguna fracción que contempla el artículo 42 de la ley de la materia, durante el cual se ejecuta alguna acción. Quien también durara solamente por un determinado tiempo. Donde podríamos pensar afirmativamente que una causa de suspensión implica el carácter temporal; de lo contrario se trataría de una disolución de la relación laboral.

Mario de la Cueva, define a la suspensión de la siguiente manera: “una Institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al

trabajador la prestación de su trabajo.”⁷¹

Por otro lado, para los tratadistas Gómez y Bermúdez mencionan que la suspensión del contrato de trabajo será: “una relación de trabajo puede ser paralizada sin la disolución del vínculo contractual que la forma. La suspensión puede ser total o parcial, se da totalmente, cuando las dos obligaciones fundamentales, la de prestar el servicio y la de pagar el salario, se toman recíprocamente inexigibles. Hay suspensión parcial cuando el empleado no trabaja y no obstante crea derecho al salario”.⁷²

Dicho señalamiento hace notar que los tratadistas del derecho nos dicen que hay suspensión parcial, pero debemos afocarnos a la regla general establecida por el mismo artículo 42 de la ley de la materia donde la suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, tiene sus excepciones como es el caso de los descansos con motivo de la maternidad; aun cuando existe una suspensión de la relación laboral, el patrón tiene la obligación de pagar el salario. Esta obligación puede ser asumida por el Seguro Social en caso de estar bajo dicho régimen la trabajadora.

Otra denominación es la que nos brinda Alberto Briceño Ruiz, en la que considera que la suspensión individual de trabajo será: “el conjunto de normas que señala las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y los efectos que se producen”.⁷³

De acuerdo con la definición que nos brinda este autor, referente a la suspensión individual de trabajo, hace referencia a las causas justificadas contempladas en el artículo 42 de la ley de la materia, donde específicamente se considera la prestación del servicio y el pago del salario, sin responsabilidad para

⁷¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. pág. 234.

⁷² GOMES GOTTSCHALK y et al. Curso de Derecho del Trabajo, Ob. cit. págs. 465-466.

⁷³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ob. cit. pág. 206.

ambas partes, por lo cual también se señala los efectos que produce la suspensión, quien más adelante se estudiarán.

Consideramos que la suspensión individual será aquella institución que mantiene la relación de laboral del trabajador mediante la cual él se ve imposibilitado para prestar su servicio, por diversos motivos ajenos a su voluntad, debido a esto el patrón no le pagará al trabajador su salario.

Para terminar, consideramos que la suspensión es una institución que protege la relación de trabajo durante el tiempo que subsiste la imposibilidad física del trabajador para prestar el servicio al patrón.

Dentro de este marco legal debemos de entender a la suspensión y no confundirla ya que la suspensión de la relación laboral es distinta de la interrupción de la relación laboral, pues como se ha mencionado, en la primera no existe la obligación de prestar el servicio ni de pagar el salario; en cambio en la segunda, aun cuando no exista la obligación de prestar el servicio, si existe la obligación de pagar el salario.

3.2. Definición de Relación de Trabajo

Otro de los elementos fundamentales que consideramos de suma importancia en la materia que nos ocupa, es la relación de trabajo, ya que si no existe dicha relación resultaría absurdo todo, refiriéndonos a los sujetos de trabajo, porque para que exista un vínculo entre patrón y trabajador, es necesario que se de una relación entre ambos, por tanto, dichos sujetos siempre lo serán el trabajador y el patrón.

Por lo que, el derecho Individual del trabajo protege principalmente las prestaciones y servicios Individuales del trabajador, como lo es la libertad, dignidad y asegurar la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, como lo

estipula acertadamente el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo actual, por lo que, manifestamos que el Derecho Individual del Trabajo: Es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las prestaciones y servicios individuales con el fin de proteger la libertad, la dignidad y la salud para alcanzar la justicia social.

Con la justificación hecha anteriormente es suficiente para pasar al estudio del presente punto que es la relación de trabajo, tratada en la legislación laboral mexicana teniendo al artículo 20 primera parte como fundamento legal, que indica: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

En el mismo sentido opina Enrique Alvarez del Castillo, al mencionar el origen de la relación de trabajo, ésta: No corresponde a ninguna diferencia entre los trabajadores el mismo trato habrá de darse a quienes se contraten, se enrolen o se impongan; es una regla consignada en la fracción VII apartado “A”, del artículo 123 que proviene de igualdad de trabajo”.⁷⁴

Se ha generado un sin fin de controversias respecto a la relación que se guarda entre el trabajador y el patrón, para determinar su naturaleza jurídica al respecto José Dávalos señala que: “Basta con que se presente el servicio para que nazca la relación laboral, esto quiere decir que puede existir la relación laboral sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aún cuando no realmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir el hecho que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación labora”.⁷⁵

⁷⁴ ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Tendencias del derecho mexicano del trabajo, proyección de las instituciones protectoras del trabajo individual T. II. Publicado en el Derecho Latinoamericano del Trabajo. UNAM, México 1974. pág. 30.

⁷⁵ DAVALOS José, Derecho del Trabajo | Ob. cit. pág. 105.

También podemos decir que la relación de trabajo se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

Por otro lado Mario de la Cueva, dice que cuando se constituya una relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades; porque algunos sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes de la negociación aún en contra de la voluntad del patrón

Para terminar podríamos decir que el artículo 20 de nuestra Ley señala que el acto que da origen a la relación jurídica puede ser de diversa naturaleza, por lo que es suficiente la presencia de la prestación del bien o servicio personal para que emane la relación laboral, lo que dan a entender que puede presentarse la relación jurídica antes de que se lleve a cabo un contrato de trabajo, pero por convenio, el contrato de trabajo no se puede oponer a la relación jurídica, porque se puede celebrar el contrato de trabajo y no llevarse a cabo la relación laboral, ahora al presentarse la relación laboral automáticamente el trabajador y el patrón serán regulados por el derecho del trabajo, porque serán sujetos de derechos y obligaciones respectivamente, ya que el derecho laboral se encargara de tutelar lo referente al trabajo ya que su fin es el consagrar el “principio de estabilidad de los trabajadores en el empleo” y aplicarse de manera forzosa para que no se puedan eludir en la relación jurídica o contrato laboral en beneficio del trabajador, como lo aporta el “principio de ante la duda debe estarse a lo que más beneficie al trabajador”, por lo que para la aplicación del derecho va a ser lo mismo la relación jurídica laboral del contrato no importando el acto que le dio su nacimiento.

Para finalizar, en otras palabras, podemos dar nuestra definición de la palabra en estudio diciendo que: La relación de trabajo es aquella que nace entre los sujetos de la relación laboral, desde el momento en que se comienza a prestar un servicio.

relación, sino a los aspectos económicos, sociales y culturales del trabajador y de su familia.

3. La relación de trabajo es singular, lo que implica que se da entre un patrón y un trabajador, sujetos individualmente determinados.

4. El consentimiento no constituye un elemento esencial para la existencia de la relación del trabajador. Podría configurar en algunos supuestos, un elemento de validez.

5. Las relaciones de trabajo tienen un carácter institucional los aspectos, condiciones y supuestos, concurrentes no dependen de los sujetos son aplicación forzosa. En el momento en que se establece la relación, las normas se producen de manera automática”.⁷⁷

Por otro lado Mario de la Cueva añade una descripción que se cita a continuación: “La Relación de Trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, institucionales y normas de la declaración de los derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos- ley y de sus normas supletorias”.⁷⁸

Nos adherimos a la definición del autor antes mencionado puesto que estimamos que la relación de trabajo: Es el vínculo jurídico entre el trabajador que presta un trabajo personal a cambio de un salario por parte del patrón.

⁷⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. pág. 116.

⁷⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. pág. 187

También podemos decir que la relación de trabajo se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

Por otro lado Mario de la Cueva, dice que cuando se constituya una relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades; porque algunos sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes de la negociación aún en contra de la voluntad del patrón

Para terminar podríamos decir que el artículo 20 de nuestra Ley señala que el acto que da origen a la relación jurídica puede ser de diversa naturaleza, por lo que es suficiente la presencia de la prestación del bien o servicio personal para que emane la relación laboral, lo que dan a entender que puede presentarse la relación jurídica antes de que se lleve a cabo un contrato de trabajo, pero por convenio, el contrato de trabajo no se puede oponer a la relación jurídica, porque se puede celebrar el contrato de trabajo y no llevarse a cabo la relación laboral, ahora al presentarse la relación laboral automáticamente el trabajador y el patrón serán regulados por el derecho del trabajo, porque serán sujetos de derechos y obligaciones respectivamente, ya que el derecho laboral se encargara de tutelar lo referente al trabajo ya que su fin es el consagrar el “principio de estabilidad de los trabajadores en el empleo” y aplicarse de manera forzosa para que no se puedan eludir en la relación jurídica o contrato laboral en beneficio del trabajador, como lo aporta el “principio de ante la duda debe estarse a lo que más beneficie al trabajador”, por lo que para la aplicación del derecho va a ser lo mismo la relación jurídica laboral del contrato no importando el acto que le dio su nacimiento.

Para finalizar, en otras palabras, podemos dar nuestra definición de la palabra en estudio diciendo que: La relación de trabajo es aquella que nace entre los sujetos de la relación laboral, desde el momento en que se comienza a prestar un servicio.

En la misma ley de la materia en su artículo 21, encontramos la presunción de la relación de trabajo; hasta que alguien preste un trabajo personal y que alguien lo reciba, por que en los términos del artículo 26 de la misma ley de la materia, la falta de expresión escrita de la prestación de los servicios designados en los artículos 24 y 25 de dicha ley, “no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo... pues se imputara al patrón la falta de esa formalidad”.

3.3. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores

Los derechos son actos que nos otorgan las leyes. Estos derechos no se pueden renunciar porque es algo que nos pertenece, por el simple hecho de ser persona.

En nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se encuentran consagrados nuestros derechos y Obligaciones como personas. En los artículos 1º al 29 se establece cuales son nuestras Garantías Individuales que tiene todo ser humano. En el artículo 5º de la Ley Suprema nos dice que “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”. Este precepto se encuentra establecido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 4º, el cual dispone: “No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad”.

Todo trabajador tiene derecho a lo que ordena nuestra Ley Federal del Trabajo como por ejemplo tiene derecho a que le pague el salario o retribución por la prestación del servicio; a sus vacaciones, siempre que tenga un año de servicio trabajando en la empresa; su derecho de preferencia cuando sea necesario por algún motivo o circunstancias; al aguinaldo, a participar en el reparto de utilidades,

servicios médicos tanto el cómo su familia, algunos artículos que señalan estos derechos son: 4, 71, 76, 87, 127, 154 entre otros.

Como vínculo de tracto sucesivo, la relación de trabajo sufre, con cierta frecuencia, alteraciones constantes de carácter subjetivo como la sustitución de patrones, o bien de carácter objetivo como la transformación en la estructura jurídica de la empresa. Mas como función social, dichas modificaciones no rescinden ni afectan el principio de continuidad del contrato de trabajo, conservando los trabajadores los derechos que les fueron conferidos, como si los cambios operados nunca hubieran ocurrido.

Ante la sustitución de patrón, los trabajadores conservan los derechos adquiridos al estar al servicio del patrón anterior, sin embargo, como contrapartida no podrán pretender observar el mismo estatuto laboral que tuvieron con aquél.⁷⁹ Dicha sustitución es definida como “la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de patrono nuevo, sustituto le llama la ley, con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados de las relaciones de trabajo”.⁸⁰

Cabe mencionar que en esta tesis, tanto las vacaciones, como la prima vacacional son un derecho que adquieren los trabajadores por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios, por lo que nos daría esto el descanso continuo de varios días para reponer su energía gastada con la actividad laboral. Así tenemos que:

VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. NO DEBE COMPRENDERSE EN EL SALARIO SU PAGO DURANTE EL PERIODO EN QUE SE SUSPENDIO LA RELACION LABORAL POR INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR EMFERMEDAD O ACCIDENTE NO CONSTITUTIVO DE UN RIESGO DE TRABAJO.

El artículo 42, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo establece como una de las causas de suspensión de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin

⁷⁹ GHESTIN, Jacques *Droit du Travail*, Sirey, Paris, 1972, pág. 242.

⁸⁰ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob. cit. pág. 229

responsabilidad para el trabajador y patrón, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Por otra parte, de los artículos 76 a 81 del propio ordenamiento, deriva que las vacaciones son un derecho que adquieren los trabajadores por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios y que tienen por finalidad el descanso continuo de varios días que les de la oportunidad de reponer su energía gastada con la actividad laboral desempeñada, sea esta física o mental, gozando además de un ingreso adicional, denominado prima vacacional, que les permite disfrutar de su periodo vacacional, y que no debe ser menor al veinticinco por ciento de los salarios que les correspondan durante dicho periodo. La interpretación relacionada de dicho preceptos permite concluir que no debe comprenderse en el salario el pago de vacaciones y prima vacacional durante el tiempo en que se encuentre suspendida la relación laboral, por incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad no constitutivo de riesgo de trabajo, puesto que al no existir prestación de servicios no se genera el derecho a vacaciones del trabajador, ya que no se justifica el descanso a una actividad que no fue realizada por causas ajenas a las partes y que dan lugar a que la ley libere de responsabilidad al patrón y al trabajador en la suspensión de la relación; liberación que debe entenderse referida no solo a las obligaciones principales de prestar el servicio y pagar el salario, sino también a sus consecuencias, por lo que deben realizarse los descuentos proporcionales a tal periodo.

Contradicción de tesis 61/97. Entre las sustentadas por Séptimo y Noveno Tribunal Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de enero de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

Tesis de jurisprudencia 15/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del veintitrés de enero de mil novecientos noventa y ocho.

Por lo anterior podemos mencionar que como la Ley otorga Derechos también confiere obligaciones a los trabajadores.

Es necesario conocer que se entiende por obligación, y para precisar el término de la palabra antes mencionada consultamos el Diccionario de Derecho Usual el cual dice: La Obligación y Derecho, términos a la vez antitéticos y complementarios, resumen en sí todas las relaciones y aspectos jurídicos. La etimología orienta bastante en la nación de esta voz, de origen latino: de ob, delante o por causa de, y ligare, atar, sujetar, de donde proviene el sentido material de ligadura, y el metafórico, y ya jurídico, de nexo o vínculo moral. En lo jurídico, el vínculo legal, voluntario o de hecho que impone una acción o una omisión. Con mayor sujeción a la clasificación legal: el vínculo del Derecho por el cual una persona es constreñida hacia otra a dar, a hacer o no hacer.

En el Diccionario Castellano define a la Obligación como una imposición o exigencia moral que se debe regir la voluntad libre y vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de no hacer una cosa.

Pero el Diccionario de Ciencias Sociales menciona que la obligación será: obligación del latín ob-ligatio: acción de atar y, en sentido pasivo, situación del que se halla atado. Sinónimo de deber. Implica la idea de haber sido encargado del cuidado de algo o de alguien.

Francisco Ramírez Fonseca, considera que la obligación es una palabra que deriva del latín obigatio, pero a su vez esta palabra esta compuesta de ob que significa delante o alrededor y lagatio que quiere decir, atar, amarrar.

Se considera que la obligación es una relación jurídica que ata al acreedor y al deudor, de una forma que el primero puede exigir al segundo una prestación o una abstención.

La obligación es fundamental dentro del campo del derecho civil Las obligaciones laborales tienen características como de las civiles, es decir, en caso de incumplimiento del deudor lo llamaremos a éste patrón o trabajador, a la vez existen

medios de coacción para restablecer el quebrantamiento del orden jurídico.

En cuanto a lo laboral las obligaciones que existen son puras y condicionales, las primeras consisten en aquellas que surten sus efectos de inmediato y sin que pueda existir límite alguno para estas, un ejemplo sería la obligación de pagar el salario por haber prestado el servicio. La segunda será cuando esta sujeta a modalidades, o sea que se limita su efecto, debido por un término o por una condición. La condición en materia laboral es el acontecimiento futuro de realización cierta. Un ejemplo podemos mencionar que sería el caso de las vacaciones que deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

José Dávalos menciona que las obligaciones serán: “resultados, parte o contenido de un orden general de relaciones de derecho establecido, desde luego más permanentes, de menor limitación en su alcance y nunca de fines tan singulares, inmediatos y de mero interés individual”.⁸¹

Las obligaciones surgieron con las ideas sociales que se encuentran en una estructura determinada, son situaciones de carácter permanente no importando su destino, su construcción esta bien definida, claro que puede sufrir algunas transformaciones por las necesidades de las partes, pero no serán de fondo, tienen como objetivo proteger a las partes y no se deja al libre juego de ellas.

Mario de la Cueva explica que las obligaciones se encuentran en la relación de trabajo del artículo 20 de la Ley de la materia, que en ese mismo precepto están los elementos: de la prestación de un trabajo y el pago de un salario; y en efecto las dos son obligaciones de base, además que configuran la relación, es decir, una que sería el trabajador y la otra que es el patrón.

Las obligaciones que se describen en los artículos 134 y 135 de la Ley Federal

⁸¹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. cit pág 144.

del Trabajo, en donde se contemplan causales son las obligaciones de los trabajadores con el patrón, podemos decir, que se dividen en obligaciones de dar, de hacer, de no hacer y complejas, a continuación se explicará en que consiste cada una de ellas.

Obligaciones de dar, consiste generalmente de restituir al patrón los materiales no usados y conservarlos en buen estado los instrumentos y útiles que proporcione éste, para poder desempeñar eficazmente el trabajo, aunque esta última parte en sí no es una obligación de dar, mas bien es una obligación de hacer.

Obligaciones de hacer que implica una participación, y a la vez una conducta activa por parte del trabajador, por ejemplo que un empleado realizara su trabajo con un desempeño que a la vez será con intensidad, cuidado, esmero, entre otras. Estas obligaciones se establecen en el Artículo 134 de la Ley de la materia.

Obligaciones de no hacer su disposición esta en el Artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo que preceptúa a: los trabajadores que deberán de abstenerse de no hacer alguno de los supuestos que menciona la Ley. La prohibición consagrada en el Artículo 134, fracción XIII; Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeñen.

Obligación compleja será aquella que reúne varias obligaciones simples, es decir, cuando se juntan las de hacer, no hacer, dar o tolerar, un ejemplo seria primero la obligación de carácter complejo que el trabajador debe cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.

Francisco Ramírez Fonseca considera que existe una obligación por razón del número de objeto y sujeto, también se descubrieron las simples y las complejas. Se llaman simples aquellas que son la que no tienen una pluralidad de objetos ni de

sujetos, activos o pasivos, un ejemplo es el pago del aguinaldo. Se consideran complejas cuando tienen varios objetos pueden ser, a su vez, conjuntivas y alternativas. La primera se caracteriza por la circunstancia de que el deudor se libera de la obligación únicamente cuando cumple con todos los objetivos de la obligación. La segunda deriva de la relación de trabajo es compleja conjuntiva, cuando el patrón debe cumplir con una suma de obligaciones sin que el cumplimiento de una de ellas lo libere de las demás. Las obligaciones alternativas, consisten que siendo plurales quedan satisfechas cuando el obligado cumple con una de ellas.

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

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

TRABAJO, FALTA DE ASISTENCIA AL. OBLIGACION DEL TRABAJADOR DE DAR AVISO AL PATRON.

Si bien es verdad que los artículos 42 y 43 de la Ley Federal del Trabajo, no señalan en forma expresa que el trabajador este obligado a dar aviso al patrón del motivo de su inasistencia al trabajo, cuando ocurra alguna de las causas de suspensión que el primero de los preceptos relaciona, también lo es que una correcta interpretación de dichos preceptos, necesariamente debe hacerse en relación con el diverso artículo 134 del propio ordenamiento, el cual, en forma expresa dice: “Son obligaciones de los trabajadores...V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo...”

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 82/93. Juan Romualdo Escobar. 4 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Vega Sánchez. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

3.4. Causas de Suspensión Temporal Previstas en el Artículo 42 de la Ley.

En México se conocían como causas justificadas de suspensión a las relaciones de trabajo quien puede provenir del trabajador o del patrono, que actualmente se conocen como causas de suspensión. Por ello en este apartado nos ocuparemos de las causas que proceden del trabajador y nos limitaremos a señalar algunas ideas fundamentales.

El Derecho Mexicano, muestra una clara visión de las necesidades de la institución que analizamos y les dio satisfacción con un sentido humano de la justicia. Donde la permanencia de la relación de trabajo se ha establecido en beneficio del trabajador, resultaba indispensable consignar, en primer termino, una regla lo suficientemente elástica para permitir al obrero faltar en determinadas condicione a su trabajo. Ya indicaremos una multitud de circunstancias que impiden a una persona el desarrollo normal de su actividad y por ello es preferible combinar una regla elástica con una enumeración de los casos mas destacados.

Las primeras causas expresas de suspensión de las relaciones individuales del trabajo son algunas circunstancias que la ley considera frecuentes o importantes y respecto de las cuales suprimió toda duda. Comprobando la causa de la suspensión que se produce, o lo que es igual, las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden únicamente conocer de los hechos y una vez comprobados, deben decretar la suspensión: La enfermedad contagiosa del trabajador, la prisión preventiva y el arresto judicial o administrativo. Otras causas de suspensión derivan de la protección especial a ciertos trabajadores, como es el caso de la preñez y el parto y en aplicación de las normas de previsión social, como ocurre en los riesgos profesionales. El sistema Jurídico Mexicano responde a las necesidades de la justicia y de la técnica.

Las causas de Suspensión Temporal, están comprendidas en varios preceptos, porque algunas de ellas prevén, situaciones especiales y reciben un trato también especial por lo cual se encuentran en el artículo 42 de la Ley de la materia y de las

cuales señala que: “Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón”. Esta disposición será en lo individual puesto que son circunstancias que impiden que el trabajador se presente a laborar y lo libera de su responsabilidad.

En nuestra Ley Federal del Trabajo; en su Capítulo III; referente a la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, en su artículo 42, de la ley de la materia, se regulan las diferentes causas de Suspensión Temporal a las que nos hemos viniendo refiriendo; entre las cuales destacan:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

Para que realmente pueda tener aplicación la fracción I se requiere que exista una enfermedad, por el cual pueda contagiar a el trabajador dentro de la empresa o establecimiento, por lo cual el patrón va a establecer una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores que laboran en la empresa pues corren el peligro de contagio.

Como es de observarse, para el Diccionario de Derecho Positivo Mexicano, señala que: “ENFERMEDAD CONTAGIOSA. Art. (42-I L.F.T) Es la enfermedad específica, transmisible por contacto inmediato o mediato. (ver enfermedades transmisibles)”.⁸²

“Enfermedades Transmisibles. Arts. (112 a 140 C. San.) Art. 112. La Secretaria de Salubridad y Asistencia está facultada para elaborar y llevar a cabo, por sí misma o en concordancia con otra dependencias o instituciones, programas para la prevención y el control, de las enfermedades transmisibles siguientes: I. Cólera, fiebre tifoidea, fiebre paratifoidea, otras salmonelosis, disentería bacilar, intoxicación alimentaria bacteriana, amibiosis y otras enfermedades diarreicas”.⁸³

⁸² OBREGON HEREDIA, Jorge Diccionario de Derecho Positivo Mexicano, Ob. cit. pág 168.

⁸³ Idem.

Por lo que en el supuesto anterior, el trabajador tiene obligación de dar a conocer al patrón las enfermedades que padezca, tan pronto como tenga conocimiento de ellas.

En este supuesto, el patrón no tiene obligación de pagar el salario al trabajador; debe decretar la suspensión, para proteger a los trabajadores. Si no se decreta la suspensión, los trabajadores podrán negarse a prestar sus servicios por no cumplir el patrón con las normas mínimas de higiene en los centros de trabajo (artículo 132, fracción XVII). Además dicho artículo señala que “son obligaciones de los patrones:” de la cual la fracción XVII señala que: “Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra”.

El trabajador en este supuesto de suspensión, podrá gozar de los beneficios de la seguridad social.

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

La incapacidad temporal se produce, en todos los casos como consecuencia ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, la ley sin embargo, en la fracción que analizamos, en forma excepcional, autoriza la causa de esta suspensión de la relación de trabajo en un accidente o enfermedad general que imposibilite al trabajador para prestar sus servicios. En este caso el patrón no tiene obligación legal de pagar el salario.

Ahora bien, para poder entender las consecuencias ocasionadas por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, el Diccionario de Derecho Positivo Mexicano, señala que: “Accidentes de Trabajo. Art. (474 L.F.T) Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste”.⁸⁴

Mientras que por, “Enfermedades de Trabajo. Art. (475 L.F.T.) Art. 475. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”.⁸⁵

Por otro lado, la razón para no incluir los riesgos de trabajo, en este caso de suspensión de la relación de trabajo individual, es que los riesgos están sujetos a un régimen especial.

Cabe mencionar que los Riesgos de Trabajo; se encuentran en los artículos, (473, 477, 478, 479, 480 L.F.T.) “Art. 473. Riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Art. 477. Cuando los riesgos se realizan pueden producir: I. Incapacidad temporal; II. Incapacidad permanente parcial; III. Incapacidad permanente total; y IV. La muerte. Art. 478. Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo. Art. 479. Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar. Art. 480. Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida”.⁸⁶

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, dio al respecto su interpretación:

⁸⁴ Ibidem pág. 12.

⁸⁵ Ibidem pág 168

⁸⁶ Ibidem pag. 304

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. IMPLICA MALA FE, SI EL PATRON LO CONDICIONA A QUE EL TRABAJADOR ACREDITE QUE HA CESADO SU INCAPACIDAD TEMPORAL OCACIONADA POR UN ACCIDENTE DE TRABAJO.

El artículo 42, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo dispone que es causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. En este contexto, cuando la relación laboral se suspende con motivo de un accidente de trabajo y la parte patronal ofrece al trabajador regresar a sus labores, pero bajo la condición de que acredite que el Seguro Social lo ha declarado capacitado para trabajar, debe estimarse que tal ofrecimiento se realiza con la única finalidad de revertir la carga probatoria, por lo que debe reputarse de mala fe, dado que el mismo no puede estar sujeto a condición alguna, puesto que la suspensión del vínculo laboral prevista por el aludido artículo 42, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, tiene por objeto conservar la existencia del nexo de trabajo, manteniendo latente el vínculo laboral durante el término de la incapacidad, siendo incorrecto que el ofrecimiento deba condicionarse.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMOCUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 629/96. Transportes Turísticos Mayaland, S.A. de C.V. 13 de febrero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Raquel Aldama Vega. Secretaria: Mirza Estela Be Herrera.

En efecto, si el trabajador que ha sufrido el padecimiento de esta enfermedad general, no profesional, esta protegido por el régimen de seguridad social, éste solo le brinda una protección parcial, pues le otorgara un subsidio a partir del cuarto día de que se inicio la enfermedad. Este subsidio, como su nombre lo indica, no cubre la totalidad del salario y solo lo gozara el trabajador por un plazo de cincuenta y dos semanas, prorrogables por otras veintiséis. (Artículo 104 de la Ley del Seguro Social).

Por lo que, el trabajador deberá dar aviso al patrón de su enfermedad y acreditar, al retornar a su trabajo, su incapacidad por medio de un certificado medico; sino cumple con esta obligación, se le puede rescindir el contrato de trabajo individual por haber acumulado cuatro faltas en un plazo de treinta días.

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

Señala el Artículo 18 Constitucional, donde hace referencia a la Prisión Preventiva y señala que: “Solo por delito que merezca pena corporal habrá lugar a prisión preventiva. El sitio de esta será distinto del que se destinare para la extinción de las penas y estarán completamente separados”. Así tenemos que la relación de trabajo se suspende al ser sometido el trabajador a prisión preventiva y si al final del proceso aquel se le sometió y se dicta sentencia definitiva en su contra, que le impida prestar el servicio, el patrón podrá rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad.

Cuando la ley habla de prisión preventiva que merezca pena corporal hacia el trabajador, habrá lugar a prisión preventiva, obviamente se refiere a una sentencia absolutoria o condenatoria en materia penal, pues solamente en estos casos se puede aplicar una sanción penal.

Asimismo, se da la suspensión, si el trabajador goza de libertad caucional, estando sujeto a proceso o habiendo recibido una sentencia ejecutoriada que le imponga una pena de prisión que no le impida al trabajador el cumplimiento de la relación de trabajo.

Así tenemos entonces, que cuando un trabajador esta sujeto a proceso puede dictarse una sentencia absolutoria o condenatoria. Si es absolutoria desaparece la causa de la suspensión, pues esta surte efectos, según la fracción II del artículo 43 de la ley.

En el supuesto de la suspensión, el patrón no tiene obligación de pagar el salario al trabajador, excepto si éste obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón.

Este criterio es el sustentado por la Suprema Corte de Justicia, la que acepta a la suspensión de los contratos laborales por prisión preventiva de los trabajadores

Suspensión temporal de los contratos laborales por prisión preventiva de los trabajadores.

La prisión preventiva no solo implica una suspensión de derecho, sino también de hecho, que hace imposible el cumplimiento del contrato de trabajo por parte del obrero. Sin embargo, esta tesis sólo es de exacta aplicación en los casos en que el trabajador, ante la imposibilidad legal o material de obtener la libertad bajo fianza, falta a sus labores, más no cuando, por haber obtenido tal beneficio, puede seguir prestando sus servicios en los términos estipulados en el contrato de trabajo. Esta excepción se justifica por una doble consideración derivada del carácter tutelar de nuestra legislación laboral: la ausencia de obstáculos para que continúe normalmente la relación laboral, y el contenido social del salario, ya que esta compensación que recibe el obrero a cambio de sus servicios, no solo tiende a la satisfacción de sus necesidades personales, sino también de las de sus familias, razón por la que, en los casos de que se trata, no hay lugar a la suspensión del contrato de trabajo, ya que implicaría privar al obrero de sus salarios a pesar de encontrarse en condiciones de cumplir por su parte las obligaciones que le impone dicho contrato. La suspensión de los efectos del contrato de trabajo se justifica, aún cuando el trabajador goce de libertad caucional, si el auto de formal prisión se dicto por delitos cometidos con motivo de su trabajo o en perjuicio del patrón, mas no cuando el delito que se le imputa no reúne tales características. Esta distinción no deriva de una disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo, pero encuentra su apoyo en la aplicación analógica de las disposiciones contenidas en dicho ordenamiento en materia de rescisión, pues si para que proceda la rescisión del contrato de trabajo se requiere, invariablemente, que las faltas del trabajador se refieran a la actividad específicas de

este y al centro de trabajo, igual criterio debe aplicarse a los casos de suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

Amparo directo 7416/58, Jorge Antonio Hernández, 2 de marzo de 1959. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Podemos decir que la anterior ejecutoria ofrece dos aspectos importantes: uno de ellos es que la prisión preventiva suspende temporalmente la relación de trabajo, cuando el trabajador esta imposibilitado de faltar a sus labores, mas no cuando por haber obtenido la libertad bajo fianza pueda seguir prestando sus servicios; el segundo constituye una excepción al anterior supuesto, pues aunque el trabajador goce de libertad caucional, se suspenderá el contrato de trabajo "si el auto de formal prisión se dicto por delitos cometidos con motivo de su trabajo o en perjuicio del patrón, mas no cuando el delito que se imputa no reúna tales características".

Cabe mencionar que dentro de la relación de trabajo, refiriéndose a las causas de suspensión temporal. Los artículos 42 fracción III y 43 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, deben de entenderse en el sentido de que la única forma para que la suspensión opere, pero siempre y cuando el trabajador se encuentre detenido o puesto a disposición de la autoridad judicial o administrativa, y no como equivocadamente lo sostiene la junta responsable, desde que se dicte el auto preventivo hasta en tanto cause ejecutoria la sentencia que le absuelve, evitando si el trabajador recuperó o no su libertad.

IV. El arresto del trabajador;

Como cuestión previa debemos establecer que es el Arresto, por lo que el Diccionario de Derecho Positivo Mexicano, señala que es la "Breve privación de la libertad ordenada contra una persona por autoridad judicial de fuero local, federal o administrativa".⁸⁷ De esto podemos afirmar que esta causa de suspensión esta basada

⁸⁷ *Ibidem* pág 56

en una situación de hecho que impide al trabajador prestar sus servicios o lo es en virtud de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores.

En esta fracción se apunta una expresión que merecen una atención especial, como la privación de la libertad, ya sea ocasionada por un robo o una simple detención, por la autoridad judicial. En este caso el patrón no tiene obligación de pagar el salario al trabajador.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, dio al respecto su interpretación:

SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LA RELACION DE TRABAJO. ARRESTO DEL TRABAJADOR. ALCANCE DEL ARTICULO 42, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Atento que ninguna disposición de la Ley Federal del Trabajo establece que cuando el arresto del trabajador obedece a una denuncia propuesta por el empleador, deban pagarse los salarios correspondientes al término que dure la suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo, la interpretación que debe hacerse del artículo 42, fracción IV, de la citada legislación, no puede desligarse del contenido social de la ley laboral, la cual en su artículo 17 autoriza al juzgador a que acuda a los principios generales de derecho y a los principios generales de justicia social que derivan de la Constitución Federal; tampoco puede desatenderse que, según el artículo 18 de la propia legislación, en la interpretación de sus normas se tomaran en cuenta las finalidades que señalan los artículos 2º. y 3º. del propio código laboral y que en caso de duda deberá prevalecer lo más favorable al trabajador; en consecuencia, para fijar el alcance y obligaciones que derivan de la aplicación del artículo 42, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, deben distinguirse dos situaciones: una, cuando el arresto del trabajador es motivado por hechos independientes de las funciones que desempeña y desligado de su centro de trabajo; otra; cuando el arresto se debe a una denuncia, acusación o querrela formulada por el patrón con motivo de hechos que afirma se cometieron en su contra, de su familia o del centro de trabajo. En el primer caso, el arresto del trabajador hace cesar los efectos de la relación de trabajo, y los salarios no devengados por la ausencia no deberán ser cubiertos por el patrón. En el

segundo caso, en el que el arresto del trabajador fue motivado por una denuncia del patrón, al resultar injustificada ésta, debe considerarse que, al recobrar la libertad el trabajador, tiene derecho a que se le paguen los salarios que podría haber disfrutado si no hubiera mediado esa acusación, pues al haber motivado el arresto, el patrón es en alguna medida responsable del menoscabo del patrimonio del empleado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 634/97. Virginia Rodríguez Sáenz. 30 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Elías Álvarez Torres. Secretaria: Leticia R. Celis Saucedo.

En tanto el concepto de arresto para la relación de trabajo, referente a la suspensión, es aquel donde el trabajador deja de prestar sus servicios por una situación de hecho. (por haber sido privado de su libertad).

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 31, fracción III, de la misma Constitución;

En este caso de suspensión podemos hablar del cumplimiento de los servicios y tener cuidado al analizar el cumplimiento así como el desempeño de los cargos mencionados en dicho artículo y de las obligaciones del citado artículo de la Constitución.

“En el uso común, cumplir es ejecutar, llevar a efecto. Hacer uno o aquello que debe o a que esta obligado. Deber es aquello a que esta obligado el hombre por algún tipo de normas, particularmente jurídicas o religiosas. También se entiende por deber, desempeñar el oficio o ministerio de que esta encargando”.⁸⁸

⁸⁸ Diccionario Jurídico 2000. Ob. cit. DJ2K - 740

Dicho señalamiento hace notar que hay que cumplir con los servicios públicos, en el cual solo podrán ser obligatorios, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, para llevar a cabo el cumplimiento de estos. Ya que el hombre está obligado por algún tipo de norma, así podemos determinar que cumplimiento y desempeño es el deber que tenemos los trabajadores para desempeñar un oficio que se está encargando.

Para terminar, tenemos que el desempeño de cargos y servicios consignados en el artículo 5º Constitucional, son, entre otros, los siguientes: el servicio de las armas, de los jurados, cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, que son obligatorios; como también es obligatorio lo dispuesto por la fracción III del artículo 31 de la Constitución: alistarse y servir en la guardia nacional para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos o intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior. Estos servicios impiden al trabajador realizar su trabajo; por esta razón la relación se suspende y el patrón no tiene la obligación de pagar el salario.

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

Cabe mencionar que la designación, es el señalamiento o nombramiento de personas que actúan en nombre de los factores trabajo y capital conforme a las finalidades reconocidas constitucional y legalmente, tanto en organismos que responden directamente a su interés profesional. (en instancias tripartitas)

Aclarando lo anterior, la modalidad de representación obrero - patronal en instancias tripartitas ya ha quedado perfilada en las fracciones del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, que han sido detalladas en el párrafo segundo, quien

corresponden, en su orden, a las siguientes instituciones que agrupan a los representantes del trabajo y del capital bajo la rectoría del representante gubernamental, así cuando el trabajador es designado como representante ante las Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas y otras semejantes, por lo que, se suspende la relación laboral cuando existe una designación de los trabajadores como representantes ante los órganos ya mencionados y por lo tanto el patrón no tiene la obligación de pagar el salario.

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

Para que realmente pueda tener aplicación esta última fracción se requiere que el trabajador, no incumpla con ningún documento que exige la ley, para la prestación del servicio; ya que la falta constituye un simple peligro para el orden social y aparece como desobediencia, ya que la falta es la carencia y escasez, del medio de prueba para representar un hecho, regularmente a través de la escritura, ya que hablamos de leyes y reglamentos en el cual se encuentran plasmados en forma escrita, de los cuales van a ser necesarios para el acto mismo de realizar los servicios, cuando se lleva a cabo las labores o se presta un servicio; siempre y cuando sea imputable al trabajador.

Por otro lado, la suspensión del contrato por falta de documentos se encuentra en el (Artículo 42, fracción VII). En esta causa de suspensión de la relación de trabajo, subyace la situación dramática del trabajador ilegal, bien porque carezca de la documentación migratoria si se trata de un extranjero, o, en los mexicanos porque no se cuente con la cédula de registro profesional, para los profesionistas, o de la licencia de manejar para choferes, etc. El problema de contemplarse desde dos distintos aspectos: el primero reside en el interés nacional o social que prohíbe el ejercicio de una actividad reglamentada sin el permiso o autorización

correspondiente; y el otro aspecto concierne a los derechos humanos del trabajador, donde las disposiciones prohibitivas deben conjugarse con normas específicas de protección al trabajo realizado, y, de ser posible, propiciar el cumplimiento de los requisitos exigibles, para evitar la explotación de esos trabajadores que pueden verse obligados a prestar servicios sin la retribución debida.

Se suspende la relación laboral cuando al trabajador le faltan los documentos necesarios para prestar su servicio, tales como: licencias, certificados de salud, pasaporte, etc., y se suspende con el propósito de que el trabajador los obtenga.

Por lo cual, el patrón no tiene obligación de pagar el salario, y podrá rescindir, sin responsabilidad, la relación laboral, si dicho trabajador no obtiene los documentos en el plazo de dos meses que consigna la Ley como duración de la suspensión, pues se considera que no se puede esperar indefinidamente a que el trabajador vuelva a su trabajo. Esta causa de rescisión se basa en la fracción XV del artículo 47, como una causa análoga a las establecidas en dicho artículo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, dio al respecto su interpretación:

LICENCIA FEDERAL FERROVIARIA, SUSPENSION POR FALTA DE.

Si bien es cierto que el artículo 6º. del Reglamento del artículo 126 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, previene que el personal técnico ferroviario y los conductores deben obtener la licencia federal ferroviaria, y la falta de ella es causa de suspensión, sin responsabilidad para el patrón, de acuerdo a lo establecido en el artículo 42, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, también es verdad que el diverso numeral 43, fracción IV, del citado ordenamiento legal, dice que la suspensión por la causa señalada surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses, y si el reglamento antes mencionado fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de mayo de 1977, es evidente que el patrón tuvo conocimiento desde esa fecha de la falta de la licencia federal ferroviaria por parte de los trabajadores ya que laboran con anterioridad, y debió exigirla desde entonces, y al no hacerlo, no puede válidamente

hacer valer esta circunstancia como causa de rescisión de la relación laboral con posterioridad.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 301/89. Ferrocarriles Nacionales de México. 17 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Meza Pérez. Secretario: Abraham Calderón Díaz.

Nosotros pensaríamos que las Causas de Suspensión Temporal se manejan por un lapso de tiempo, ya que si no se cumple con ese determinado tiempo que nos marca la Ley, referente a la suspensión temporal, pasaríamos hablar de los efectos de la suspensión, por lo cual se debe de cumplir con lo establecido en el artículo 42 de la Ley de la materia, referente a lo establecido en sus siete fracciones.

Ciertamente, es causal en cuanto que se produce por un hecho ajeno a la voluntad de los sujetos, independiente y aun en contra de la misma, que resulta, a su vez, imprevisible, pero inevitable; sin causa motivada, en cuanto que es un acto de la voluntad el determinante de dicha extinción, decidiendo esta sin una causa, pero en todo caso, con la existencia de un motivo o una serie de motivos puramente subjetivos, y cuya significación descansa en la simple extinción de la voluntad o voluntades de los sujetos.

La regla general establecida en el Artículo 42 de la materia menciona que la suspensión de la obligación de prestar servicio, tiene sus excepciones, como por ejemplo, los descansos con motivo de la maternidad; aunque exista una suspensión de la relación laboral, tiene la obligación el patrón de pagar el salario. Estas obligaciones pueden ser asumidas por el Seguro Social en caso de estar bajo dicho régimen para la trabajadora.

3.5. Efectos de la Suspensión

Siendo la suspensión en esencia una institución donde se deja de pagar el salario y prestar el servicio, por lo que es un acto de voluntad bilateral tanto interviene el patrón como el trabajador; compete a estos, la iniciativa de llevar a cabo, correspondientemente la suspensión pues mientras exista la relación de trabajo permanente, no se puede considerar que la suspensión se haya consumado.

Los efectos de la Suspensión, están contemplados en varios preceptos, ya que algunas de ellas prevén, efectos especiales y reciben un trato especial por lo cual se encuentran en el artículo 43 de la Ley de la materia y de las cuales señala que: “La suspensión surtirá efectos:” Esta disposición será en lo individual puesto que son efectos que impiden que el trabajador preste el servicio y el patrón pague el salario.

En nuestra Ley Federal del Trabajo; en su Capítulo III; referente a la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, en su artículo 43, de la ley de la materia, se regulan los diferentes efectos de la Suspensión a la que nos hemos viniendo refiriendo; en la cual surtirá efectos:

I. *En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo 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 fijado en la ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencias de un riesgo de trabajo;*

II. *Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, basta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;*

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, haciendo referencia a el arresto y a la prisión preventiva del trabajador, dió al respecto su interpretación:

SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION LABORAL POR PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR.

El artículo 43, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, que establece que la suspensión de la relación laboral surtirá efectos desde el momento en que cause ejecutoria la sentencia absolutoria, no constituye una disposición aislada que no admita taxativa alguna, pues su alcance lo delimitan los artículos 42, fracción III, y 45, fracción II, de la propia ley, en tanto que una interpretación armónica de éstos y aquél, lleva a la conclusión de que la suspensión de dicha relación motivada por la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, opera mientras dura la causa generadora, es decir, la privación de su libertad que lo imposibilita materialmente para acudir a sus labores, sino esta circunstancia y no el proceso el que suspenda dicha relación, cuya reanudación obviamente se da a partir del momento de que el trabajador recupere su libertad, merced a la sentencia de primer grado que lo absolvió, pues es entonces cuando nace su obligación de regresar a laboral dentro de los quince días siguientes, en tanto cesa la causa generadora (prisión) de la suspensión; en otras palabras, la intención del legislador de suspender la relación laboral, obedece al señalado impedimento material del trabajador, quien no debe permanecer indefinidamente suspendido hasta que se ejecute la sentencia absolutoria de primer grado, máxime si dicha definitividad sucede después de transcurridos dos años que duro el litigio. Por tanto, lo dispuesto por el referido artículo 43, fracción II, en el sentido de que la suspensión de la relación laboral surta efectos desde el momento de la detención hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, sólo es aplicable cuando el trabajador se encuentra en todo momento privado de su libertad.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 760/93. Higinio Javier Villarreal Rodriguez. 19 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 175/89. Vicente Márquez Márquez. 27 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio Hernández Martínez. Secretario: Carlos R. Domínguez Avilán.

Así tenemos entonces, que cuando un trabajador está sujeto a proceso puede dictarse una sentencia absolutoria o condenatoria. Si es absolutoria desaparece la causa de suspensión, pues esta surte efectos, según la fracción II del artículo 43 de la ley, desde este momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva.

Si la sentencia es condenatoria también termina la suspensión de los efectos de la relación de trabajo, pues si dicha sentencia impone al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación, estamos precisamente en el caso de la rescisión de contrato, y si la sentencia condenatoria, aún imponiendo una pena de prisión, por ser una sentencia condicional, no impide al trabajador el cumplimiento de la relación, debe el trabajador regresar a su trabajo.

Puesto que el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, establece las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, refiriéndonos específicamente en su fracción III, como una de ellas, a la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, podemos deducir claramente que lo que se suspende son los efectos de la relación de trabajo, es decir, la obligación que tiene el trabajador de prestar el servicio convenido y refiriéndonos a la del patrón al pago del salario correspondiente, refiriéndonos a su contrato de trabajo, pues este es el medio en el cual mantiene su vigencia. Refiriéndonos a lo anterior queremos decir que no porque estén suspendidas las relaciones de trabajo por este motivo u alguno otro que contempla dicho artículo de referencia, deba rescindirse o darse por terminada dicha relación.

III. En los caso de las fracciones V y VI desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años, y

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

En tanto que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, refiriéndose a la falta de documentos que exijan las leyes, dio al respecto su interpretación:

LICENCIA FEDERAL FERROVIARIA, SUSPENSION POR FALTA DE.

Si bien es cierto que el artículo 6°. del Reglamento del artículo 126 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, previene que el personal técnico ferroviario y los conductores deben obtener la licencia federal ferroviaria, y la falta de ella es causa de suspensión, sin responsabilidad para el patrón, de acuerdo a lo establecido en el artículo 42, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, también es verdad que el diverso numeral 43, fracción IV, del citado ordenamiento legal, dice que la suspensión por la causa señalada surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses, y si el reglamento antes mencionado fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de mayo de 1977, es evidente que el patrón tuvo conocimiento desde esa fecha de la falta de la licencia federal ferroviaria por parte de los trabajadores ya que laboran con anterioridad, y debió exigirla desde entonces, y al no hacerlo, no puede validamente hacer valer esta circunstancia como causa de rescisión de la relación laboral con posterioridad.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 301/89. Ferrocarriles Nacionales de México. 17 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Meza Pérez. Secretario: Abraham Calderón Díaz.

Aclarando lo anterior, podemos decir que cuando a un trabajador le falte un documento; si es exigible por la ley, para el caso de que el trabajador sea chofer, surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, y desaparecerá la causa de suspensión, desde el momento en que el trabajador acredite tener su licencia vigente, hasta la fecha en que caduque la vigencia de la misma, pues esta surte efectos, según la fracción IV del artículo 43 de la Ley.

Por otro lado Víctor Russomano, dentro de su obra Contrato Individual del Trabajo, hace referencia a los efectos contractuales, y da una breve explicación y señala que: “Cuando todos los efectos contractuales desaparecen, más no en carácter definitivo; cuando desaparecen provisionalmente, para que renazcan algún tiempo después, se da la suspensión del contrato individual del trabajo”.⁸⁹

Visto su carácter definitivo, en la relación de trabajo individual se adquiere nuevamente sus efectos para retornar a la situación prevaleciente antes de la interrupción de las labores. Por lo mismo esta figura determina la interrupción de los efectos constitutivos o definidores de la relación de trabajo. lo que significa que produce la cesación del trabajo convenido por las partes y el salario o retribución correspondiente.

En este orden de ideas, los efectos de la suspensión son básicamente de naturaleza jurídica y carácter económico. Unos y otros se implican recíprocamente, de tal suerte que todo efecto jurídico conlleva consecuencias económicas y viceversa.⁹⁰

Como observamos dicho autor hace referencia a los efectos de la suspensión, desde el punto de vista económico y de naturaleza jurídica; de la cual nos adherimos a su definición, ya que dentro de la relación de trabajo individual, uno deja de prestar el servicio (trabajador) y el otro deja de pagar el salario (patrón); en el primer caso

⁸⁹ RUSSOMANO MOZAR, Víctor. Derecho del Trabajo I. Ob. cit pág. 125.

⁹⁰ *Ibidem*, pág. 531.

podemos hablar de la naturaleza jurídica y en el segundo de un carácter económico.

Por otro lado, para un grupo importante en la doctrina “los efectos principales de la suspensión son el incumplimiento, parcial o total, individual o colectivo de las prestaciones fundamentales, conservándose vigente la relación laboral”.⁹¹

Podemos señalar, que por incumplimiento entendemos aquel trabajador que faltó a prestar sus servicios fundamentales dentro de una empresa o establecimiento, de un modo parcial o total, de este incumplimiento se estará hablando de los efectos la suspensión, pues se deja de prestar el servicio, ya que de esta manera surte efectos la suspensión de la relación de trabajo, conservándose vigente dicho trabajo.

Para finalizar, podemos decir que los efectos de la suspensión de la relación de trabajo, serán desde el momento en que el patrón conozca o tenga conocimiento de ellos. Ya que lo único que busca la suspensión es que se suspendan los efectos de la relación de trabajo. En el caso del trabajador el de prestar el servicio y el caso del patrón el de pagar el salario. Por otro lado mediante una acción de cumplimiento del contrato se puede mantener viva la relación de trabajo; y así en este caso el trabajador podrá regresar a laboral.

En caso de suspensión temporal de la relación laboral por alguna de las causas a que se refiere el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador deberá regresar a prestar servicios en los términos señalados en el artículo 45 de dicha ley; y si no reanuda oportunamente sus labores incurre en abandono de trabajo, lo que equivale a un retiro voluntario.

⁹¹ LÓPEZ LARRAVE, Mario Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco. El derecho latinoamericano del trabajo. T.I UNAM, México, 1974, pág. 882

3.6. Términos de Regresar a Laboral

La pretensión para el cumplimiento a la suspensión deriva del vínculo laboral, es decir, dentro de la suspensión para regresar a laboral, este derecho es el mas importante, por la finalidad que persigue de asegurar a el trabajador dentro de la estabilidad en el trabajo.

Así tenemos que los términos de regresar a laboral dentro de la suspensión, están contemplados en sus dos fracciones, ya que estas prevén, los días en que termina la causa de la suspensión por lo cual reciben un trato especial, el cual se encuentran en el artículo 45 de la Ley de la materia y de las cuales señala que: “El trabajador deberá regresar a su trabajo:” Esta disposición será en lo individual puesto que el trabajador es el único que regresa a su trabajo, para seguir prestando el servicio a el patrón.

En nuestra Ley Federal del Trabajo; en su Capítulo III; referente a la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, en su artículo 45, de la ley de la materia, se regulan los días en que termine la causa de suspensión, para que el trabajador deba regresar a su trabajo, a este tipo de terminación nos hemos viniendo refiriendo; en la cual 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 la suspensión, y

En estas fracciones como son la enfermedad contagiosa, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad, el arresto del trabajador así como la falta de los documentos que exijan las leyes; todo trabajador tendrá que regresar a trabajar al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.

Consideramos preciso este término, ya que concluida o terminada cualquiera de las causas antes mencionadas, podrá el trabajador estar en aptitudes físicas y con plena capacidad para poder volver a desempeñar su trabajo, por el cual tendrá que regresar a laboral así como lo estipula ley, al día siguiente en que termine la causa de la suspensión.

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

Por lo tanto, en estas fracciones como la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución y de la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales; tendrá el trabajador que regresar a trabajar dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

En tanto que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, refiriéndose a los términos de regresar a laboral, comprendido en su fracción segunda dio al respecto su interpretación:

REINCORPORACION AL TRABAJO, TERMINO DE LEY PARA LA. CASO EN QUE NO SE APLICA.

De la interpretación armónica de los artículos 42, 43 y 45, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se colige que el término de quince días contados a partir del siguiente de aquel en que cesó la causa de suspensión de la relación laboral, para que el trabajador se reincorpore a prestar sus servicios, opera únicamente para aquellos casos en que el trabajador se haga acreedor a prisión preventiva por la comisión de un delito ajeno completamente a la relación de trabajo y no perseguido por denuncia del patrón, y toda vez que en autos consta que en el caso, el ilícito que se le imputo fue denunciado por la patronal, es inconcuso que dicho término de quince días no le puede ser aplicable, sino que debe entenderse que al no probarse la imputación de la patronal, puesto que el trabajador fue absuelto, los efectos de dicha denuncia debe

equipararse a un despido injustificado con todas las consecuencias legales que ello acarrea.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 431/89. Servicio Postal Mexicano. 4 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario. José Francisco Albarrán Mendoza.

Aclarando lo anterior, propone el artículo 45, fracción II, de la propia ley, que en tanto que es una interpretación armónica de aquél, llegamos a la conclusión de que la suspensión de dicha relación motivada por la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, opera mientras dura la causa generadora, es decir, la privación de su libertad que lo imposibilita materialmente para acudir a sus labores, siendo esta circunstancia y no el proceso el que suspenda dicha relación, cuya reanudación obviamente se da a partir del momento de que el trabajador recupere su libertad, en la sentencia de primer grado que lo absolvió, pues es entonces cuando nace su obligación de regresar a laboral dentro de los quince días siguientes, en tanto cesa la causa generadora (prisión) de la suspensión; en otras palabras, la intención del legislador de suspender la relación laboral, obedece al señalado impedimento material del trabajador, quien no debe permanecer indefinidamente suspendido hasta que se ejecute la sentencia absolutoria de primer grado.

En otras palabras en el párrafo segundo, del artículo 45 de la ley de la materia; el término para regresar a trabajar es dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión señalada por la ley.

3.7. Causas de Rescisión

El intérprete de una ley, nos habrá de una problemática en la que en su redacción se utilicen términos que no van de acuerdo a su significado real, pero que

se siguen empleando por ignorancia, por costumbre, por sapiencia del latín o basándose en argumentos de muy variada índole. Lejos de ayudar a sana interpretación de la ley, se fomentan los errores en cuanto a sus alcances y efectos de las disposiciones contenidas en ella. Pues es bien sabido y a nadie escapa, que una ley entre más clara sea, lograra en gran medida, uno de los muchos fines que persigue el derecho, la seguridad jurídica, la cual se traduce en una de sus concepciones, en un saber de antemano, es decir, aunque atenerse respecto a una determinada situación jurídica.

Los anteriores razonamientos adquieren mayor relevancia tratándose de leyes laborales, que por su contenido mismo, están destinadas a regular relaciones entre trabajadores y patrones, que por lo que respecta al trabajador, lógicamente no se le puede exigir el conocimiento de términos técnicos legales, que aunque la doctrina no se pone de acuerdo sobre su significado. Ya que de nada sirven los argumentos que a menudo el legislador laboral invoca para seguir empleando un vocabulario que, aunque reconoce que es inadecuado, se empeña en seguir usándolo.

Una de las situaciones de la Rescisión de las Relaciones de Trabajo, dicha denominación plantea las siguientes cuestiones:

Si tomamos el significado real de la palabra rescindir, cuya connotación es; “dejar sin efecto un contrato u obligación”.⁹² Así como la palabra rescisión, que significa; “anulación, invalidación, privar de su eficacia ulterior o con efectos retroactivos a una obligación o contrato”,⁹³ encontramos que, el término multicitado es equívoco y poco aceptable que lo utilice la ley, máxime si se tiene en consideración la autonomía científica alcanzada por el Derecho del Trabajo. que no requiere, seguir manejando terminología que es propia del derecho civil, para identificar acepciones de aquella rama del derecho.

⁹² CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. T.III. Cuarta Edición Bibliografía Omeba. Libreros. Buenos Aires 1962. pág. 564

⁹³ Idem.

Refiriéndose al uso de la expresión que nos ocupa, Alberto Trueba Urbina, señala que “es inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva conceptos civilistas, no obstante que nuestro Derecho del Trabajo, emplea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto; despido y retiro, como se emplea en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional”.⁹⁴

Por su parte Mario de la Cueva, dice, que “se siguió utilizando la misma expresión porque la doctrina y la jurisprudencia la han adoptado”, “aún cuando en la propia exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, se reconoció que las denominaciones no son del todo apropiadas”.⁹⁵

Algunos autores emplean el término denuncia, otros hablan de resolución, pero esta palabra refleja la idea de dejar sin efectos un contrato válidamente celebrado y ejecutado; algunos otros adoptan la palabra disolución, que es por voluntad de uno de los contratantes, algunos otros dicen revocación, pero esta palabra al parecer da la idea de que lo revocado, era una concesión basada en una potestad unilateral y no una situación contractual derivada de un acuerdo entre dos partes.

Por lo tanto, es preferible y para evitar estas cuestiones terminológicas, hablar simplemente, de terminación por voluntad unilateral, reservando la precisión de los vocablos o términos despido y retiro, para designar su aplicación por una u otra de las partes, tal y como lo hace el texto de la fracción XXII, del artículo 123 de nuestra Constitución Política.

Así tenemos, que la terminación por voluntad unilateral se llama despido cuando proviene del patrón, correspondiéndole el calificativo de justificado, cuando se funda en una de las causales que la propia ley determina; cuando la terminación proviene de la voluntad unilateral del trabajador, se llama retiro, también con el calificativo de justificado o injustificado, según el caso en que se apoye o no en una

⁹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. pág. 542.

⁹⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. pág. 238.

causal determinada por el ordenamiento legal que los regula.

En este orden de ideas, podemos afirmar que nuestra Ley Federal del Trabajo, emplea incorrectamente el término rescisión, ya que con ello designa dos situaciones esencialmente diferentes; parece que sus efectos también son distintos, según lo haga valer el patrón o el trabajador; mismos que se contravienen en una forma determinante en el aspecto procesal en caso de litigio.

Una vez analizado el concepto de la palabra rescisión pasaremos a estudiar las causas de rescisión, de una manera breve, donde las causales en estos casos no es propiamente objetiva, sino subjetiva, porque lo que interesa es precisar la actitud del trabajador en el desarrollo de las actividades a que se dedica, para estar en condiciones de determinar si las lleva al cabo con celo, con precaución, con empeño y sin desestimar que aun cuando los intereses que lo proteja no sean los propios, se realizan directamente con la fuente de trabajo, que por propia conveniencia, está obligado a cuidar y sostener.

Por lo que, en virtud a estas causas de rescisión el trabajador puede exigir, por decisión personal, definitiva y unilateral, si la relación de trabajo que le liga a su patrón en cualquier momento y no obstante que exista o no una causa que la justifique. Puede entonces definirse como la disolución de la relación individual de trabajo, por voluntad del trabajador, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones laborales del patrón.

Aclarando lo anterior, podemos definir a la rescisión como la disolución de la relación individual de trabajo por voluntad de cualquiera de las partes, sin responsabilidad alguna, en virtud del incumplimiento intencional y delicado de las obligaciones laborales de su contraparte. Dichas causas se clasifican en dos tipos: son de despido y de terminación.

Analizando la naturaleza jurídica del despido; Para Néstor de Buen Lozano indica que despido en la terminología de la ley, se entiende como el acto, en virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto, y señala que las características fundamentales de ese acto, son:

ACTO UNILATERAL.

La rescisión es siempre una conducta unilateral, esto es, sólo de uno de los sujetos de la relación de trabajo.

ACTO POTESTATIVO.

La posibilidad de rescindir no implica que necesariamente se deba hacer uso de esa facultad. El patrón o el trabajador afectados por el incumplimiento de la otra parte, bien pueden pasar por alto esa situación.

ACTO FORMAL.

La nueva Ley, en la fracción XV párrafo segundo del artículo 47, señala que la fracción XV, 2º párrafo: El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. En la rescisión por parte del trabajador, no se establece este requisito.

CAUSA GRAVE.

No basta el incumplimiento de cualquier obligación derivada de la relación de trabajo. Es preciso, según se refiere de la fracción XV del artículo 47 que la causa sea grave y que traiga consecuencias respecto del trabajo.

DE COMISIÓN U OMISIÓN.

La conducta grave podrá ser positiva, en el caso de injurias proferidas por el trabajador al patrón o viceversa, o de omisión. Así la desobediencia a una orden relacionada con el trabajo contratado o el pago de una cantidad inferior al salario.

INTERUMPE LA RELACIÓN LABORAL.

Esta interrupción quedará condicionada en los casos de despido y es absoluta cuando el trabajador se retira.

En virtud de que los trabajadores pueden optar por el cumplimiento de la relación de trabajo o por la indemnización, el despido será final de la relación de trabajo solo si el trabajador reclama la indemnización o si, habiendo exigido el cumplimiento de su contrato de trabajo, se dicta laudo definitivo que declare improcedente la acción intentada. De otra manera la relación laboral habrá quedado solo interrumpida, pudiendo reanudarse si la acción del trabajador tiene éxito, siempre y cuando tenga derecho a la estabilidad en el empleo”.⁹⁶

No podemos estar de acuerdo con todas las características que este autor atribuye como propios de la rescisión laboral, ya que algunas de ellas pueden no presentarse y sin embargo el despido existirá. Consideramos que no es, en esencia, un acto formal para ambas partes, ni tampoco la existencia de la causa grave para que se dé el acto del despido, puesto que esas causas graves en última instancia serán las que certifiquen la legalidad del despido.

Francisco Ramírez Fonseca, cita el concepto que da Alberto José Corro; en su obra intitulada *El despido justo*, “llamamos despido a la ruptura del contrato, fundada o no en causa justa, por voluntad unilateral del empresario, pero aclara el primero de ellos, que este concepto es inadecuado en el Derecho Mexicano del Trabajo por utilizar el término ruptura del contrato de trabajo, ya que la ley laboral utiliza indistintamente los términos relación de trabajo y contrato de trabajo. La crítica o desacuerdo la restringe a un criterio puramente semántico, olvidando que la propia ley, determina los mismos efectos a la relación y al contrato, por lo que indistintamente pueden utilizarse ambos”.⁹⁷

⁹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Ob cit. pág. 544.

⁹⁷ RAMÍREZ FONSECA, Francisco El Despido. Octava Edición. Pac. México, 1987. pág. 45.

Mario de la Cueva, dice: “en nuestro sistema el despido opera de hecho, con la simple comunicación al trabajador de que debe de retirarse del centro de trabajo, o bien el mismo se produce tácitamente por hechos o circunstancias del patrón, y este por lo tanto, no esta obligado a ejercitar ninguna acción, sino que debe de permanecer inactivo, hasta en tanto el trabajador acuda a la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje. Son actos anteriores o cualquier procedimiento ante la Junta, actos unilaterales realizados por cuenta y riesgo del patrón de tal manera que cuando no puedan justificarse dan lugar a una responsabilidad, y consumado el despido se abren las puertas para la iniciación del procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje”.⁹⁸

Podemos llegar ahora a conceptualizar el despido, como el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador su voluntad de dar por terminada unilateralmente la relación de trabajo que los unía, (que prescinde de sus servicios) y por lo tanto debe proceder a retirarse del centro de trabajo. Esto se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehuse a ministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido.

El despido no implica la extinción de la relación laboral, pues esa extinción está condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez de dicho despido; mientras esto sucede se abre un compás de espera que en realidad es una suspensión de la relación laboral.

En estos casos daremos un ejemplo., Cuando un trabajador falta a su trabajo más de tres veces en un lapso de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa que lo justifique, se configura la causa de despido. Si dicho trabajador pretende justificar sus faltas debe comprobar ante el patrón que su falta es justificada. Es necesario que las faltas se justifiquen ante el patrón. Este criterio es el sustento por la Suprema

⁹⁸ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ob. cit. pág. 248.

Corte de Justicia, la que no acepta la sola justificación posterior a las faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Faltas de asistencia, como causal de rescisión del contrato de trabajo. Es justificada la rescisión del contrato, cuando el trabajador falte por mas de tres días en un mes sin causa justificada y no es violatorio de garantías el laudo que absuelve al patrón de la demanda formulada en su contra por este motivo. Quinta parte: Tomo XLVI, p. 1,626. R. 2088/32. Montiel Esther. 5 votos. Tomo LXI, p. 4, 372.

Mario de la Cueva difiere en el criterio de la Corte, pues sostiene que al no tener validez la justificación posterior de las falta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se le está dando al patrón, en última instancia, el carácter de juzgador que decide sobre la situación concreta.

Por otro lado, ante la imposibilidad del legislador de prever todos los acontecimientos que sean factibles de producirse y que constituyan causales de rescisión de la relación laboral, el final de la enumeración del artículo 47 incluyo la formula: “Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que al trabajo se refiere”, buscando con ello abarcar todos los supuestos posibles.

Con la inclusión de esta hipótesis, se deja abierta la posibilidad de que los patrones argumenten causas que en su concepto sean igualmente graves a las mencionadas anteriormente. A diferencia de las causales expresamente citadas, además de comprobar el incumplimiento de la obligación, la Junta deberá constatar la gravedad de la misma y que las consecuencias sobre el trabajo sean semejantes a las que producen las causas expresas, para que no se establezca precedentes que perjudiquen al trabajador.

Las causas de rescisión están comprendidas en un solo artículo, están contempladas en varios preceptos, porque de ellas prevén, como ya hemos

mencionado, situaciones especiales y reciben un trato también especial. Sin embargo, el artículo 47 de la ley contiene algunas de las causas de despido más importantes.

Además el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo clasifica las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón; de las cuales nos dice que son:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y

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

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

“El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador”.

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

Ahora bien, también el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo clasifica las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador; de las cuales señala que son:

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

II. Incurrir al patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

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

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

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

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

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

Para terminar, podemos decir que de presentarse este tipo de causales el trabajador podrá demandar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el pago de tres meses de indemnización, más 20 días por cada año de servicios prestados (art. 50). Sin embargo, en este caso el trabajador deberá comprobar las causas justificadas de separación, contando con un término de treinta días para hacerlo.

Por lo mismo, esta figura es muy poco utilizada, pues además de los gastos que ocasiona en tiempo y recursos, frecuentemente produce la falta de pago de la indemnización, además del despido del trabajador. En la realidad se aconseja a los obreros que busquen las condiciones o que de plano demanden ante las Juntas su despido injustificado.

3.8. Causas de terminación

La Ley Federal del Trabajo, en su estructura formal, encuadra dentro de las

causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo, en una forma incorrecta el título segundo, con evidente carencia de técnica legislativa; dedica el capítulo cuarto a regular la rescisión, cuando en todo caso, debería haber quedado incluidas aquellas.

La razón de esta distribución la encontramos en la doctrina de Mario de la Cueva, autor junto con otros juristas del Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que influyo en forma determinante en la estructuración de dicha ley, con su posición doctrinal, “basa la separación de dos instituciones rescisión y terminación; la primera toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto que la terminación es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres que se impone a la relación jurídica”.⁹⁹ Aceptándose en la mayoría de las legislaciones la división en tres grandes apartados las causas de terminación de las relaciones de trabajo, en la forma siguiente:

- Por voluntad unilateral de las partes, despido y retiro, según provenga respectivamente, del patrón o del trabajador.

- Por mutuo consentimiento de las partes.

- Por causas ajenas a las partes.

Por otra parte, si bien la extinción de la relación de trabajo es siempre causal, deberá motivarse. Ciertamente, es causal en cuanto se produce por un echo ajeno a la voluntad de los sujetos, independiente y aun en contra la misma, que resulte, a su vez, imprevisible, pero inevitable; sin causa motivada, en cuanto es un acto de la voluntad el determinante de dicha extinción, decidiendo ésta sin una causa, pero en todo caso, con la existencia de un motivo una serie de motivos puramente subjetivos, y cuya significación descansa en la simple extinción de la voluntad o voluntades de los sujetos.

⁹⁹ Ibidem. pág. 238.

Si el trabajador no estuviera de acuerdo con la terminación individual de trabajo, podrá demandar sus pretensiones a través de los principios del despido. Así mismo, como protección a la estabilidad laboral de los trabajadores el legislador dispone de los convenios firmados se regularan por las normas siguientes:

- a) Regirán para el futuro, por lo que no afectaran las prestaciones que ya se hayan devengado.
- b) No se podrán referir a trabajadores individualmente determinados.
- c) Respecto a la reducción de los trabajos, el reajuste se realizará de conformidad con lo dispuesto en la ley (art.437, LFT).

En principio, esta forma de disolución de las relaciones de trabajo tiene como consecuencia la obligación del trabajador de responder por los daños y perjuicios.

Por lo cual el trabajador puede terminar su trabajo en cualquier tiempo, sin que sea posible obligarlo a trabajar por la fuerza pudiéndosele exigir, en todo caso, el pago de los daños y perjuicios que como responsabilidad civil pudiera causar.

De acuerdo con la experiencia comparada, deberá pagarse una indemnización compensatoria por la pérdida del cargo, y la prestación de un preaviso de despido con uno o mas meses de anticipación. Es ponderase en cambio, y no considerando como una inejecutable causal de separación, el llamado despido indirecto, cuando la empresa detiene o rechaza los salarios, las comisiones o demás condiciones de trabajo sin consulta o consenso de su personal. Igualmente que el trabajador debe considerarse despedido en esta forma indirecta cuando el patrón lo maltrate, insulte o agrede, tanto en el aspecto personal como por lo que concierne a su familia. En estos supuestos, quede claro que el trabajador deberá recibir todo el beneficio jurídico - legal que deriva del despido y que incluye desde luego, la inversión de la carga de su prueba.

Así, cabe precisar que la terminación presupone la extinción de todos los derechos y obligaciones derivados de la relación o del contrato de trabajo, no obstante que algunos puedan persistir por algún tiempo.

Ahora bien, también el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo clasifica las causas de terminación de las relaciones laborales de trabajo, individuales de las cuales señala que son las siguientes:

I. “Mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo”.

Para finalizar podemos decir que existe una excepción, a esta hipótesis es la consignada en el artículo 54 de la Ley, que dispone que en caso de terminación de la relación laboral con incapacidad física o mental o por inhabilidad manifiesta del trabajador, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, conforme al artículo 162 o de ser posible, si a si lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le corresponda.

Además podemos decir que se sostiene que a su función tutelar de la permanencia en el empleo, las causales de terminación deberán ser contempladas y en su caso interpretadas como verdaderas situaciones de excepción.

Si bien es cierto que el mutuo consentimiento, dentro de la terminación de las relaciones de trabajo, es libre, con lamentable frecuencia dicho recíproco a la oposición es solamente aparente y encubre auténticas renunciaciones de derechos. En este sentido, la transacción que no implique la renuncia de derechos laborales, no es sino una consecuencia de la libertad contractual y representa una causa de terminación del contrato de trabajo.¹⁰⁰

Para terminar, en lo personal considero que deberían en los casos de terminación, darle más días a el trabajador por lo que actualmente cuenta con el derecho de exigir una indemnización de:

I. "4 meses de salario,

II. 20 días por cada año de servicios prestados, y

III. 12 días por cada año de servicios realizados, por concepto de antigüedad".

Nosotros podemos finalizar diciendo que la suspensión temporal, se encuentra ligada a la relación de trabajo, ya que protege el trabajo mismo, asegura la salud y la vida del hombre y proporciona al trabajador una vida decorosa. Lo que daría origen a la estabilidad en el empleo, dando con esto mayor fuerza a la institución llamada suspensión. Cabe mencionar que si no existiera la relación de trabajo todo resultaría absurdo, refiriéndonos a los sujetos de trabajo. por que para que exista un vínculo entre patrón y trabajador, es necesario que se de una relación de trabajo entre ambos, esta misma relación trae aparejada derechos y obligaciones. Por otro lado las causas de suspensión temporal, que señala el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, nos habla de la permanencia de la relación de trabajo que se ha establecido en beneficio del trabajador. Estas causas impiden que el trabajador se presente a laboral y el patrón deje de pagarle el salario, sin responsabilidad para ambos.

¹⁰⁰ ALONSO GARCIA, Manuel. Curso del derecho del trabajo. Ob. cit. pág. 550.

CAPITULO CUARTO

LA NECESIDAD DE MODIFICAR LA SUSPENSIÓN INDIVIDUAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

En este capítulo explicaremos los aspectos formales de la suspensión temporal, establecidos en su artículo 42 de la Ley de la materia, en sus siete fracciones, para establecer el momento de su iniciación, así como la forma de acreditarlo ante el patrón.

4.1. Aspectos formales y diversas autoridades e instituciones en la suspensión.

Primordialmente debemos analizar la fracción principal del artículo 42, de la ley de la materia, debido a las consecuencias que se pudieran originar en la empresa, así como para dar la protección debida a los trabajadores de dicho lugar o establecimiento.

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

Donde debemos entender que los Aspectos de Formalidad de la suspensión temporal, referente a la enfermedad contagiosa del trabajador, los señala la Institución respectiva a través de su reglamento y en este caso corresponde al I.M.S.S.

Así tenemos que la enfermedad contagiosa no genera una responsabilidad que deba asumir el patrón, y que será diferente según la gravedad de la enfermedad. pudiendo ser esta, de manera general.

Por otro lado tenemos que la Enfermedad se ha entendido, en sentido amplio, como el resultado de una causa exterior que actúa sobre el organismo humano y que es ajena al trabajo; por lo cual da origen a un riesgo de trabajo.

En este supuesto la formalidad para que opere la suspensión, dentro de la enfermedad contagiosa, será la entrega de la incapacidad firmada por el médico hacia el trabajador, y expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social; cuyo procedimiento a seguir es el siguiente:

El trabajador se presenta en la clínica que le corresponda, para que se le haga un chequeo u estudio para determinar su enfermedad, donde el Instituto valora al trabajador de la enfermedad contagiosa, por lo cual el médico manda a ser los exámenes o estudios correspondientes, para verificar si efectivamente tiene o no una enfermedad contagiosa en el cual determina la incapacidad por lo cual tiene la obligación el médico inmediatamente de otorgar la incapacidad, y si es efectivamente una enfermedad contagiosa emite la incapacidad que es numerada por serie, referente a su enfermedad contagiosa del trabajador, donde el Instituto Mexicano del Seguro Social, llamado IMSS, expide la incapacidad al trabajador, y de aquel recibo que le proporciona dicha institución, consistente en original y dos copias, la primera de ellas (original) se queda en dicha institución guardada en sus archivos, la primera copia del original va dirigida al patrón dando lugar a la suspensión temporal por enfermedad contagiosa del trabajador, debiendo comunicárselo a su jefe inmediato o a su patrón, y la segunda copia se le queda a el trabajador o también llamado asegurado.

La protección a estas situaciones se encuentra regulada en la Ley del Seguro Social en el artículo 104.

“Artículo 104. En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure esta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas más.”

“Si al concluir dicho periodo el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más.”

La Ley Federal del Trabajo no prevé una protección expresa para el trabajador que sufre una enfermedad general.

Cabe mencionar que para justificar la ausencia por enfermedad del trabajador a su trabajo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en suplencia de la Ley Federal del Trabajo, ha establecido que el trabajador podría justificar su falta con cualquier medio de prueba, no solo con los certificados del Seguro Social; por lo que previamente el trabajador deberá dar aviso de la causa de su ausencia y acreditar, al regreso de su trabajo, la circunstancia que le impidió la asistencia.

Por otro lado, cuando el trabajador tenga que justificar alguna causa de suspensión temporal, y no pueda este acreditarlo por ser un riesgo de trabajo, también el trabajador cuenta con incapacidades por enfermedad, ya que es necesario proteger al trabajador.

Así tenemos que la enfermedad clasifica a las enfermedades por especialidades, nombrando la enfermedad en términos descriptivos y enumerando las actividades que pueden quedar afectadas por cada enfermedad.

Por lo cual, el citado artículo 513 nos dice: "no es limitativo, pues si alguna enfermedad no esta contenida en el mismo, el trabajador podrá argumentar que es una enfermedad ocasionada por el trabajo que desempeña, con el inconveniente de que el o sus familiares tendrán que demostrarlo, para que considere como profesional".¹⁰¹

¹⁰¹ ENFERMEDADES DE TRABAJO CONSIGNADAS EN LA LEY. El artículo 326 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (ahora 513 de la Ley vigente), que enumera cuales son las enfermedades de trabajo, no es limitativo; lo único que hace es reconocer o establecer determinada presunción a favor del obrero, y cuando el padecimiento no este catalogado en la tabla que contiene dicho artículo, es el obrero o sus familiares quienes tienen que probar que la enfermedad se contrajo con motivo del servicio, para que se considere como tal. Quinta Epoca: Tomo XLI, pág. 3,081. R. 1186/33. The Cananea Consolidated Copper Company, S.A 5 votos. Tomo XLII, pág. 816. R. 2896/34. Frías Vda. De González María. 5 votos. Tomo XLIV, pág. 679. A. D. 449/26. Medina Ramos Luis. Unanimidad de 4 votos. Tomo XLIV, pág. 4,156. A. D. 5411/34. Sind. De Ferrocarrileros de la R. M. Unanimidad de 4 votos. Tomo XLVIII, pág. 2,392. R. 6631/35. Silva Bartolo. Unanimidad de 4 votos.

Para finalizar podemos decir que las enfermedades comprendidas en el citado artículo admiten prueba en contrario y esta correrá a cargo del patrón quien tendrá que demostrar que dicha enfermedad no fue contraída como consecuencia del servicio que le presta el trabajador.

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

Ahora bien, señalaremos los Aspectos de Formalidad de la suspensión temporal, referente a la incapacidad temporal y enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo hacia el trabajador, los señala la Ley del Seguro Social.

Por lo que, tenemos que la incapacidad temporal y enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, no genera una responsabilidad hacia el patrón, y que será encargado el IMSS; pudiendo ser esta, de manera general.

Entendemos que las Formalidades de la suspensión temporal, referente a la incapacidad temporal y enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, los señala la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 478, el cual señala que: “La incapacidad temporal es la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.”

Referente a la incapacidad temporal, que sea ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, esta no genera una responsabilidad que deba asumir el patrón.

Por otro lado, Mario De la Cueva, define a la incapacidad como “la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano”.¹⁰²

¹⁰² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Ob. cit. pág. 162

Podemos encontrar en esta definición el elemento para fundar la responsabilidad patronal. Es decir, la disminución que sufre el trabajador en su capacidad económica para obtener un ingreso. De esta forma lo que se indemniza no es el daño fisiológico en sí mismo, sino la imposibilidad de obtener un ingreso o la disminución de la capacidad para conseguirlo, como consecuencia de una incapacidad ya sea por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

Cuando un trabajador sufre una incapacidad o una enfermedad, dentro de su relación de trabajo, tendrá derecho a prestaciones de carácter médico y económicas; en el cual la formalidad la hace el trabajador desde el momento que se presenta a su clínica para que le hagan los estudios correspondientes, por ejemplo debido a una luxación que tenga, a quien el médico una vez viendo los estudios valora su incapacidad y por lo cual firma dicha incapacidad.

Las prestaciones médicas son: asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, medicamentos y material de curación y aparatos de prótesis y ortopedia (artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción I a V).

Las prestaciones de carácter médico, encuentran su origen en el deber humanitario de prestar ayuda a quien ha sufrido un riesgo en su trabajo, para evitar la agravación del daño producido.

Por lo que en el artículo 42 de la Ley de la materia, dentro de las causas de suspensión de la relación de trabajo, se encuentra en la fracción II la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

Como causa de terminación de la relación de trabajo, se prevé en la fracción IV del artículo 53 la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que impida la prestación del servicio.

En este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a 1 mes de salario y 12 días por año de servicios; o si es posible y si así lo solicita a que se le otorgue un empleo acorde a sus aptitudes, independientemente de las prestaciones a que tenga derecho conforme a las leyes.

Para terminar, en el caso de la incapacidad temporal, una vez transcurridos tres meses de esta incapacidad, el trabajador o el patrón podrán solicitar que se resuelva si procede continuar el mismo tratamiento médico o si debe declararse la incapacidad permanente con la indemnización respectiva; los exámenes médicos para determinar lo anterior podrán repetirse cada tres meses.

Siguiendo los aspectos formales, hablaremos de la fracción tercera, pues esta hace a la suspensión temporal, la más completa desde el punto de vista jurídico y, su estudio es muy completo ya que se habla de la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria; donde podemos hablar de una ausencia de trabajo a la empresa debido a que se encuentra en prisión el trabajador, en la cual señalamos que:

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

En este supuesto la formalidad de la suspensión a seguir referente a la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria es cuando:

La autoridad competente para darle dicha formalidad a la suspensión temporal referente a este supuesto esta a cargo del Poder Judicial Federal por conducto del Juez (Primera Instancia), que conoce de la causa, quien dentro del término Constitucional (el cual consta de 72 horas), el Juez determina la situación jurídica del trabajador - procesado, el cual emite el auto de formal prisión, para lo cual el trabajador queda privado de su libertad, quedando depositado en una prisión

preventiva, ya que con dicha situación nos encontramos en el supuesto de la suspensión temporal, donde el trabajador deja de prestar su servicio y el patrón de pagar el salario.

Como es de observarse, el criterio a que se refiere la suspensión temporal, lo tendrá que acreditar el trabajador y no el patrón, por lo que es valido ya que se encuentra sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. la que acepta a la suspensión temporal, de la relación laboral donde el patrón no esta obligado a dar aviso al trabajador.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: V Segunda Parte-I

Página: 115

AVISO DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN LABORAL. EL PATRÓN NO ESTA OBLIGADO A DARLO AL TRABAJADOR.

Siendo esencialmente diversa la naturaleza de la rescisión y de la suspensión de la relación de trabajo, es de concluir que el patrón no esta obligado a dar aviso, por escrito, al trabajador, cuando concurra un caso de suspensión de la relación laboral, como es la prisión preventiva del trabajador por la comisión de un acto delictuoso, ya que tal obligación sólo existe tratándose del despido, conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, máxime que el diverso artículo 43, fracción II de la propia Ley, dispone que es el trabajador quien debe acreditar estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 759/89. José de Jesús Maya Navarro. 1° de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear. Secretario: Esteban Oviedo Rangel.

Concluimos que la jurisprudencia que antecede, donde el patrón no está obligado a dar aviso, por escrito, al trabajador, cuando se origine alguna de las causas de suspensión de la relación laboral, para el caso concreto de la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, el trabajador es quien debe acreditar estar detenido y puesto a disposición de la autoridad judicial, quien basta con que alguno de sus familiares o persona de su confianza del trabajador, le entreguen la Boleta del Auto de Formal Prisión; en el cual se encuentra la fecha de su detención, para poder acreditar fehacientemente la inasistencia a su trabajo, ejemplo la Boleta del Auto de Formal Prisión contendrá la fecha 1/ 05/ 2001; quien con este documento se le avisa al patrón; para que este pueda otorgar la suspensión temporal, empezando a correr desde la fecha señalada que se encuentra plasmada en dicha boleta en mención, para no dar por terminada la relación laboral que los une.

Pasando a otra Jurisprudencia, tenemos a continuación lo que aporta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dando en primer lugar la aceptación a la suspensión temporal, de la relación de trabajo por prisión preventiva del trabajador y señala:

Octava Epoca

Instancia Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX – Enero

Página: 263

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR.

La prisión preventiva no sólo implica una suspensión de derecho, sino también de hecho, que hace imposible el cumplimiento del contrato de trabajo por parte del obrero. Sin embargo, esta tesis sólo es de exacta aplicación en los casos en que el trabajador, ante la imposibilidad legal o material de obtener la libertad bajo fianza, falta a sus labores, más no cuando, por haber obtenido tal beneficio, puede seguir prestando sus servicios en los términos estipulados en el contrato de trabajo. Esta

excepción se justifica por una doble consideración derivada del carácter tutelar de nuestra legislación laboral: la ausencia de obstáculos para que continúe normalmente la relación laboral, y el contenido social del salario, ya que esta compensación que recibe el obrero a cambio de sus servicios, no solo tiende a la satisfacción de sus necesidades personales, sino también de las de sus familias, razón por la que, en los casos de que se trata, no hay lugar a la suspensión del contrato de trabajo, ya que implicaría privar al obrero de sus salarios a pesar de encontrarse en condiciones de cumplir por su parte las obligaciones que le impone dicho contrato. La suspensión de los efectos del contrato de trabajo se justifica, aún cuando el trabajador goce de libertad caucional, si el auto de formal prisión se dictó por delitos cometidos con motivo de su trabajo o en perjuicio del patrón, mas no cuando el delito que se le imputa no reúne tales características. Esta distinción no deriva de una disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo, pero encuentra su apoyo en la aplicación analógica de las disposiciones contenidas en dicho ordenamiento en materia de rescisión, pues si para que proceda la rescisión del contrato de trabajo se requiere, invariablemente, que las faltas del trabajador se refieran a la actividad específicas de éste y al centro de trabajo, igual criterio debe aplicarse a los casos de suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 186/91. Instituto Mexicano del Seguro Social. Delegación Estatal en Tlaxcala. 14 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto Gonzáles Alvarez.

Asimismo, podemos afirmar que para que opere la suspensión temporal, basta con que se haga imposible el cumplimiento del contrato de trabajo por parte del obrero. Sin embargo, esta tesis sólo es de exacta aplicación en los caso en que el trabajador, ante la imposibilidad legal o material de obtener la libertad bajo fianza, falta a sus labores, y para que deje de operar la suspensión temporal debe haber fenecido el proceso que se le llevo a cabo al trabajador, siendo que al dictar su

sentencia declara al trabajador absuelto y libre de toda culpa, ya que como consta en la sentencia absolutoria el trabajador obro en defensa del patrón y/o de los intereses del patrón.

Ahora bien, sólo con la sentencia absolutoria en sus puntos resolutive se demuestra fehacientemente que el trabajador únicamente obro a favor de los intereses del patrón, quedando obligado el patrón a pagar al trabajador los salarios que ha dejado de percibir, durante el tiempo que se encontró bajo la prisión preventiva, al cual fue sometido para llevar a cabo su proceso penal.

Como observamos, para materializar el aspecto formal para que deje de operar la suspensión temporal, en este supuesto se dará a cargo del Notificador adscrito al Juzgado, quien a su vez realiza la notificación personal de la sentencia absolutoria, dictada por el Juez que conoció de la causa, siendo que el anterior le notificará a las partes dicha sentencia absolutoria.

Para finalizar, podemos decir que el medio más idóneo para que deje de operar la suspensión temporal, en este supuesto es: cuando la sentencia absolutoria causa ejecutoria, en el cual se solicitaran copias certificadas de esta misma sentencia, para acreditar a él patrón, la causa de la suspensión temporal que se estableció y no dando lugar a una causa de rescisión o sé de por terminada la relación laboral.

IV. El arresto del trabajador;

La formalidad de la suspensión temporal, referente a el arresto del trabajador.

Su fundamento legal es el Artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual señala que: "La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad Judicial. La investigación y la persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público, el cual se auxiliará con un policía que estará bajo su autoridad y mando inmediato. Compete a la autoridad administrativa la

aplicación de sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, las que únicamente consistirán en multa o arresto hasta por treinta y seis horas; pero si el infractor pagare la multa que se le hubiese impuesto se permutará ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso de treinta y seis horas.

Si el infractor fuese jornalero, obrero o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día.

Tratándose de trabajadores no asalariados, la multa no excederá del equivalente a un día de su ingreso...”

Por lo que de dicho artículo se desprende que la autoridad competente para darle dicha formalidad a la suspensión temporal referente a este supuesto esta a cargo de la autoridad administrativa, y la aplicación de esta ley (LEY DE JUSTICIA CÍVICA PARA EL DISTRITO FEDERAL), corresponde a los Jueces Cívicos. Así mismo señala el Artículo 6. Las sanciones aplicables a las infracciones cívicas son:

I. Amonestación,

II. Multa, que es la cantidad en dinero que el infractor debe pagar a la Tesorería del Distrito Federal y que no podrá exceder del equivalente a 30 días de salario mínimo al tiempo de cometerse la infracción; y

III. Arresto, que es la privación de la libertad por un periodo hasta de 36 horas, que se cumplirá en los lugares diferentes de los destinados a la detención de indiciados, procesados o sentenciados.

Las sanciones señaladas en las fracciones II y III, podrán ser conmutadas por amonestación en la forma prevista en este ordenamiento.

Para el caso concreto del aspecto formal, del arresto del trabajador, dentro de la suspensión temporal, opera desde la presentación inmediata del presunto infractor. Llamémosle trabajador ante el juez cívico, ya que en este caso el trabajador por alguna falta administrativa deja de prestar el servicio y el patrón deja de pagar el salario, sin responsabilidad para ambos, quien pasa a dar origen a la iniciación del procedimiento administrativo, a petición del ofendido.

Tratándose de infracciones flagrantes, el o los elementos de la policía presentaran en forma inmediata al presunto infractor ante el juez correspondiente, con la boleta de remisión que deberá contener por lo menos los siguientes datos:

I. La Delegación y el número del juzgado que corresponda, el domicilio y el teléfono del mismo;

II. Nombre, edad y domicilio del presunto infractor, así como los datos de los documentos con que los acredite;

III. Una relación de los hechos de comisión de la presunta infracción, que comprenda todas y cada una de las circunstancias de tiempo, modo, lugar, así como cualquier dato que pudiera contribuir para los fines del procedimiento;

IV. La lista de objetos recogidos en su caso, que tuvieren relación con la presunta infracción.

Caber mencionar, que desde que es presentado el presunto infractor llamado en este caso trabajador ante el juez cívico, se presume el arresto de este, ya sea por una falta administrativa o cuando va en contravención de las resoluciones dictadas por el Poder Judicial Federal, quien es presentado ante el Juez Cívico, quien para este caso se llevar a cabo un procedimiento que se substanciara en una sola audiencia, y las actuaciones se deberán anotar en el libro respectivo; por lo que se iniciará la audiencia con la declaración del elemento de policía que hubiese practicado la

presentación o con la lectura de la boleta de remisión respectiva, con lo que justifica la presentación; si después de iniciada la audiencia, el presunto infractor acepta la responsabilidad en la comisión de la infracción imputada tal y como se le atribuye, el juez dictara de inmediato su resolución. En todo caso, al resolver la imposición de una sanción o su condonación, el juez apercibirá al infractor para que no reincida, emitida la resolución, el juez ordenará inmediata la notificación de la resolución, donde el juez le informará que podrá elegir entre cubrir la multa o cumplir el arresto que le corresponda.

Para la imposición de la sanción, el arresto se computará desde el momento de la presentación del infractor. Más no como usualmente, se lo hacen saber al infractor llamémosle trabajador, que el arresto consiste en un término de treinta y seis horas, por lo que además la sanción impuesta a un infractor es conmutable por el pago de una multa; donde la Ley de Justicia Cívica para el Distrito Federal, en su artículo 9º. Señala que las infracciones establecidas en esta ley se sancionarán:

I. De la fracción I a la VI con multa por el equivalente de 1 a 10 días de salario mínimo o con arresto de 6 a 12 horas.

II. De la fracción VII a la XIII, con multa por el equivalente de 11 a 20 días de salario mínimo o con arresto de 13 a 24 horas; y

III. De las fracciones XIV a la XXI, con multa por el equivalente de 21 a 30 días de salario mínimo o con arresto de 25 a 36 horas.

Si el infractor fuese jornalero, obrero, trabajador, o no asalariado, la multa máxime siempre será el equivalente a un día de su jornal, salario o ingreso diario y tratándose de personas desempleadas o sin ingresos. la multa máxima será el equivalente a un día de salario mínimo. Los medios para la acreditación de esta condición deberán ser indubitables al arbitrio del juez.

Quien dicho infractor también llamado trabajador compurgara su arresto en el Area de seguridad, de los Juzgados Cívicos; o en su caso será trasladado a la cárcel de la Ciudad de México, también llamada el “Torito”

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, dio al respecto su interpretación:

SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LA RELACION DE TRABAJO. ARRESTO DEL TRABAJADOR. ALCANCE DEL ARTICULO 42, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Atento que ninguna disposición de la Ley Federal del Trabajo establece que cuando el arresto del trabajador obedece a una denuncia propuesta por el empleador, deban pagarse los salarios correspondientes al término que dure la suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo, la interpretación que debe hacerse del artículo 42, fracción IV, de la citada legislación, no puede desligarse del contenido social de la ley laboral, la cual en su artículo 17 autoriza al juzgador a que acuda a los principios generales de derecho y a los principios generales de justicia social que derivan de la Constitución Federal; tampoco puede desatenderse que, según el artículo 18 de la propia legislación, en la interpretación de sus normas se tomaran en cuenta las finalidades que señalan los artículos 2º. y 3º. del propio código laboral y que en caso de duda deberá prevalecer lo más favorable al trabajador; en consecuencia, para fijar el alcance y obligaciones que derivan de la aplicación del artículo 42, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, deben distinguirse dos situaciones: una, cuando el arresto del trabajador es motivado por hechos independientes de las funciones que desempeña y desligado de su centro de trabajo; otra; cuando el arresto se debe a una denuncia, acusación o querrela formulada por el patrón con motivo de hechos que afirma se cometieron en su contra, de su familia o del centro de trabajo. En el primer caso, el arresto del trabajador hace cesar los efectos de la relación de trabajo, y los salarios no devengados por la ausencia no deberán ser cubiertos por el patrón. En el segundo caso, en el que el arresto del trabajador fue motivado por una denuncia del patrón, al resultar injustificada ésta, debe considerarse que, al recobrar la libertad el trabajador, tiene derecho a que se le paguen los salarios que podría haber disfrutado si no hubiera mediado esa acusación, pues al haber motivado el arresto, el patrón es

en alguna medida responsable del menoscabo del patrimonio del empleado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 634/97. Virginia Rodríguez Sáenz. 30 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Elías Álvarez Torres. Secretaria: Leticia R. Celis Saucedo.

Podemos adherirnos a lo que señala esta Jurisprudencia ya que se autoriza al juzgador para que aplique los principios generales del derecho y los principios generales de justicia social que derivan de la Constitución Federal; por lo que tampoco puede desatenderse el artículo 18 de la propia legislación laboral, en la interpretación de sus normas que toman en cuenta las finalidades que señalan los artículos 2º y 3º. Del propio código laboral y que en caso de duda deberá prevalecer lo más favorable al trabajador.

Para terminar, podemos decir que la autoridad administrativa, a través de los juzgados cívicos, es quien aplica la sanción impuesta, que en este supuesto es el arresto, ya que los jueces cívicos conocen de las infracciones establecidas en la Ley de Justicia Cívica, por ejemplo de una falta administrativa así como también es la autoridad competente para conservar el orden en el juzgado, quien este podrá imponer las siguientes correcciones disciplinarias como son: Amonestación, multa y arresto; asimismo los jueces, a fin de hacer cumplir sus ordenes y resoluciones, podrán hacer uso de los medios de apremio, en los casos de desacato a la autoridad judicial, así como para mantener la dignidad, el buen orden y respeto dentro de la sociedad.

Ahora bien, para que el infractor también llamado trabajador pueda acreditar que se encontró arrestado, por lo cual no pudo presentarse a laborar a su trabajo, y poder acreditar una causa de suspensión temporal que establece la Ley Federal del Trabajo, para que no de lugar a ser despedido; lo podrá acreditar solicitando al juez

cívico, constancias únicamente sobre hechos asentados en los libros de registro del juzgado, el presunto infractor o quien tenga interés legítimo, previo su pago de certificación.

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

En este caso para dar origen a la formalidad de la suspensión temporal, primeramente tenemos que hablar del cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en dicho artículo así como de las obligaciones del citado artículo de la Constitución.

Nosotros entendemos, que cumplir es ejecutar o llevar a cabo una cosa, en la cual se nos encomienda como Ciudadanos Mexicanos que somos, donde debemos de cumplir con los servicios y los cargos desempeñados que nos hace mención el artículo 5° de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos., en el cual señala que: “En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. . .”.

Así tenemos que para dar origen a esta formalidad de la suspensión temporal, del cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en la Constitución, nos apoyaremos en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles. Para dar la Formalidad y Acreditamiento, en el cual el trabajador podrá justificar la ausencia de su trabajo, hacia su patrón, debido a que el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en la Constitución., son de origen obligatorios y públicos; que dan lugar a una suspensión temporal, ya que no

podrá ser despedido el trabajador a la hora de regresar a laborar a su trabajo, ya que este únicamente tendrá que acreditar dicha suspensión temporal, para los efectos legales.

LEY DE PREMIOS, ESTIMULOS Y RECOMPENSAS CIVILES.

(“Diario Oficial” de 31 de diciembre de 1975).

Cabe mencionar, que en estos artículos que señalaremos, reglamentan el carácter público de los trabajadores, premios que otorgan por el reconocimiento publico, estímulos a que se refiere esta ley, así como las personas que entregan estímulos y recompensas a los trabajadores que laboran en nuestro México.

Art. 1°. “Esta ley tiene por objeto determinar las normas que regulan el reconocimiento publico que haga el Estado, de aquellas personas que por su conducta, actos u obras, merezcan los premios, estímulos o recompensas que la misma establece”.

De este artículo se desprende que tiene por objeto determinar las normas que regulan el reconocimiento público, mientras que la Constitución en su artículo 5°, párrafo cuarto, nos habla de los servicios públicos, que establezcan las leyes respectivas.

Art. 3°. “Los premios se otorgarán por el reconocimiento publico de una conducta o trayectoria vital singularmente ejemplares como también de determinados actos u obras valiosas o relevantes, realizados en beneficio de la humanidad, del país o de cualesquiera persona”.

Así tenemos que como leyes respectivas, hablamos de la premios, estímulos y recompensas civiles., ya que es de carácter público, en el cual otorga un reconocimiento a un determinado trabajador por un determinado acto u obra

realizado por este, en beneficio de la humanidad, en el cual para poder haber realizado esta obra u acto tuvo que haber faltado a sus labores por un tiempo no prolongado, en el cual al finalizar tiene este que acreditar su separación, para dar origen a la suspensión temporal, donde lo acredita con un reconocimiento público, por un acto realizado en beneficio de la humanidad.

Art. 4°. “Los estímulos a que se refiere esta Ley se instituyen para servidores del Estado, por el desempeño sobresaliente de las actividades o funciones que tengan asignadas, así como por cualquier acto excepcional que redunde en beneficio del servicio al que estén adscritos. Estos estímulos podrán acompañarse de recompensas en numerarios o en especie, conforme a las prevenciones de esta ley”.

Art. 5°. “Los premios serán otorgados por el Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos y los estímulos y recompensas, por los titulares de los ramos correspondientes de la Administración Pública. Dichos funcionarios fijaran las fechas y características de las ceremonias de entrega y los lugares de estas, y quedan facultados para hacerlas personalmente o por conducto de representantes”.

La ley de premios y estímulos contempla en sus artículos 4° y 5°, donde nos señala que, los estímulos podrán acompañarse de recompensas en numerarios o en especie, por lo que también serán otorgados por el Presidente Constitucional y los estímulos y recompensas, por los titulares de los ramos correspondientes de la administración pública, en el cual estos dos últimos artículos señalan que los estímulos serán para los trabajadores, quien con esto podrán justificar o acreditar la separación de su fuente de trabajo, para dar lugar a la institución de la suspensión temporal, quienes los entregaran y fijaran las fechas así como las características de las ceremonias de entrega y lugares de estas.

Ahora bien, tenemos que en la ley de premios y estímulos, en su capítulo tercero, se establecen los Organos para el otorgamiento de estos mismos, en el cual el artículo 13 señala que:

Art. 13. La aplicación de las disposiciones de esta ley, corresponde a:

- I. “El Presidente de la República;
- II. Los titulares de las dependencias u Organos del Ejecutivo Federal;
- III. Los Consejos de Premiación y
- IV. Los Jurados”.

Ahora bien, esta misma ley nos da una breve definición de los jurados, contemplada en su artículo 16, en el cual hacemos referencia a el artículo 5° de la Constitución, en su párrafo IV, referente a los jurados en la cual señala que:

Art. 16. “Los Jurados son cuerpos colegiados compuestos por el número de miembros propietarios y suplentes que acuerde cada Consejo de Premiación, y se encargaran de formular mediante dictamen las proposiciones que someterá el Consejo al Presidente de la República, para su resolución final. Cada Jurado elegirá de entre sus miembros su propio presidente y nombrara un secretario”.

Para los aspectos formales del artículo 5°, en su párrafo IV, en cuanto a los servicios públicos, referente a los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta., nos señala el artículo anterior que son cuerpos colegiados compuestos por el número de miembros propietarios y suplentes, por lo que dentro de una empresa son llamados los trabajadores o designados para que pertenezcan a formar parte de un jurado o desempeñen cargos concejiles, por tal motivo van a ausentarse de su trabajo por un tiempo determinado o lo que dure el desempeño que establece la propia Constitución, donde desde ese momento opera la suspensión temporal del trabajador, por dejar de prestar el trabajo y el patrón de pagar el salario, quien a su vez el trabajador lo podrá acreditar con el oficio emitido por el Presidente de la República Mexicana.

Pasando a las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución; donde se señala que, son obligaciones de los mexicanos:

III. Alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la Patria, así como la tranquilidad y el orden interior, y

Aclarando lo anterior, a este punto de vista todo mexicano tiene la obligación de hacer aquello que debe o a que está obligado. Ya que todo mexicano tiene la obligación o el deber para desempeñar el oficio de que está encargando, el cual es salvaguardar a la Nación y la Patria.

Como observamos, hacemos referencia que para llevar a cabo esta obligación y darle una formalidad e integrarla a la suspensión temporal, basta con que el trabajador se aliste y sirva a la guardia nacional, para el caso de asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la Patria; debido a este caso el trabajador se ausentara de su trabajo, como todo ciudadano mexicano para servir a la Patria, y el patrón dejara de pagar el salario, hasta que el trabajador se presente a laborar, donde este acreditara de una manera fehaciente a través de una condecoración llamada "Miguel Hidalgo"

Esta condecoración llamada "Miguel Hidalgo". Se encuentra reglamentada en la ley de premios, estímulos y recompensas civiles; en el artículo que se señala a continuación.

Art. 34. La Condecoración "Miguel Hidalgo" es la más alta presea que otorgan los Estados Unidos Mexicanos a sus nacionales, para premiar méritos eminentes o distinguidos, conducta o trayectoria vital ejemplar, relevantes servicios prestados a la Patria o a la Humanidad, o actos heroicos.

Art. 35. La Condecoración se tramitará en la Secretaría de Gobernación, de Educación Pública y de la Presidencia, y por un representante de cada una de las Cámaras del Congreso de la Unión. El Consejo será precedido por el Secretario de Gobernación.

Para el caso de justificar la causa de suspensión temporal, en su fracción V, del artículo 42, de la Ley Federal del Trabajo, referente a las obligaciones del artículo 31, fracción III, de la Constitución; basta con que se tramite en la Secretaría de Gobernación, de Educación Pública y de la Presidencia, para otorgarle el Acreditamiento en el cual consta de un collar, donde se dice que participo como ciudadano mexicano, defendiendo los intereses de la Patria. En el cual se otorgara únicamente a) Por actos heroicos de difícil repetición, si quien los lleva a cabo ha observado conducta ejemplar; y b) Por servicios prestados a la Patria o a la Humanidad, cuando sean de trascendencia extraordinariamente benéfica.

Para terminar, tenemos que el desempeño de cargos y servicios consignados en el artículo 5º Constitucional, son, entre otros, los siguientes: el servicio de las armas, de los jurados, cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, que son obligatorios; como también es obligatorio lo dispuesto por la fracción III del artículo 31 de la Constitución: alistarse y servir en la guardia nacional para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos o intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior. Donde estos servicios son de origen obligatorios y públicos, por lo que impiden al trabajador realizar su trabajo; por esta razón la relación se suspende y el patrón no tiene la obligación de pagar el salario.

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

Podemos mencionar que lo que señalaremos en este apartado, dándole origen a la formalidad de la suspensión temporal, referente a la designación de los trabajadores como representantes.

Encontramos en el fundamento legal en el Artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual señala que:

Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

Aclarando lo anterior, señalamos que se da origen a la figura de los representantes, debido a que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que serán establecidos, quienes estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Que va a ser la finalidad de los representantes de los trabajadores; ante los órganos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.

Además el Artículo 648 y siguientes, de la Ley Federal del Trabajo, en su título trece, referente a los Representantes de los trabajadores y de los patrones., en su capítulo primero, relativo a los representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas de

Conciliación Permanente., hace referencia y señala que:

ARTICULO 648. “Los representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas de Conciliación Permanente, serán elegidos en convenciones que se organizarán y funcionarán cada seis años de conformidad con las disposiciones de este capítulo”.

Dicho señalamiento es claro y preciso pues propone a el trabajador separarse de su trabajo, para poder ser representante de estos mismos, siempre y cuando sea elegido en las convenciones que se organizan, quienes fungirán hasta por un periodo de seis años, quien dentro de este mismo podrá regresar a laborar el trabajador. De este supuesto damos origen a la institución de la suspensión temporal, ya que el trabajador deja de prestar el servicio y el patrón de pagar el salario, sin que ambos incurran en responsabilidad.

ARTICULO 649. “Se celebrarán tantas convenciones como Juntas Especiales deban funcionar en la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

ARTICULO 650. “El día primero de octubre del año par que corresponda, el Secretario del Trabajo y Prevención Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, publicarán en el “Diario Oficial” de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en uno de los periódicos de mayor circulación, la convocatoria para la elección de representantes”.

ARTICULO 651. La convocatoria contendrá:

- I. “La distribución de las ramas de la industria y de las actividades que deban estar representadas en la Junta;
- II. La autoridad ante la que deben presentarse los patrones y credenciales;

III. El lugar y la fecha de presentación de los documentos a que se refiere la fracción anterior, y

IV. El lugar, local, fecha y hora de celebración de las convenciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 659”.

ARTICULO 652. “Los representantes de los trabajadores serán elegidos en las convenciones por los delegados que previamente se designen, de conformidad con las normas siguientes;

I. Tienen derecho a designar delegados a las convenciones;

- a) Los sindicatos de trabajadores debidamente registrados.
- b) Los trabajadores libres que hubiesen prestado servicios a un patrón, por un periodo no menor de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria, cuando no existan sindicatos registrados;

II. Serán considerados miembros de los sindicatos los trabajadores registrados en los mismos, cuando:

- a) Estén prestando un servicio a un patrón.
- b) Hubiesen prestado servicios a un patrón por un periodo de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria;

III. Los trabajadores libres a que se refiere la fracción I, inciso b), designarán un delegado en cada empresa o establecimiento, y

IV. Las credenciales de los delegados serán extendidas por la directiva de los sindicatos o por la que designen los trabajadores libres”.

ARTICULO 658. Las credenciales deberán registrarse ante la Secretaria del Trabajo y la Previsión Social o antes las Direcciones o Departamentos del Trabajo de las Entidades Federativas, el día quince de noviembre del año de la elección, a más tardar.

La autoridad registradora certificará, con vista de los datos del Inspector del Trabajo, el número de votos que corresponda a cada credencial.

ARTICULO 659. Las convenciones se celebrarán el día cinco de diciembre de los años pares que correspondan, en las capitales de la República, de los Estados, o en el lugar de residencia de la Junta.

ARTICULO 662. Los representantes electos, provistos de sus credenciales, se presentaran desde luego a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o la Dirección o Departamento del Trabajo de la Entidad Federativa, para la revisión de las mismas y para su identificación personal.

De este señalamiento podemos hacer notar que el trabajador podrá acreditar de un modo fehaciente de que fue un representante electo, quien lo demostrará con la credencial que le fue expedida por la directiva de los sindicatos, así en el momento oportuno a su regreso o cuando se de por terminada la representación de los trabajadores, podrá regresar a su antiguo trabajo, donde el patrón no podrá rescindirle de ningún modo su contrato de trabajo, ya que nos encontramos con la figura de la suspensión temporal, donde el trabajador dejó de prestar sus servicios por haber sido convocado para ser representante y el patrón durante todo ese tiempo dejó de pagar los salarios.

ARTICULO 663. El primer día hábil del mes de enero siguiente, el Secretario de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal tomaran a los representantes electos la protesta legal y después de exhórtalos para que administren una justicia pronta y expedita. declararán constituida

la Junta Federal o Local de Conciliación o Arbitraje y la Conciliación Permanente.

ARTICULO 667. Los representantes de los trabajadores y de los patrones durarán en su cargo seis años.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, dio al respecto su interpretación:

Novena Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Noviembre de 1996

Tesis: P. CXXXVI/96

Página: 139

PERSONALIDAD. LA FACULTAD DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE DECIDIR SOBRE ELLA CONFORME AL ARTICULO 693 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO ES VIOLATORIA DE LA GARANTÍA DE IGUALDAD PROCESAL.

Dicho precepto de la Ley Reglamentaria del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas previstas en el diverso 692 del mismo ordenamiento, siempre que de los documentos exhibidos llegue al conocimiento de que efectivamente se presenta a la parte interesada, lo que implica que basta que dicho documentos formen convicción sobre la representación que se ostenta, para que el tribunal laboral deba tener por demostrada la representación de la parte obrera. Dicha facultad no es violatoria de garantías, aun cuando las reglas para acreditar la calidad de apoderado de las personas morales, previstas en la fracción II y III, del último precepto invocado, no admitan otra forma de acreditar esa calidad; esta se justifica teniendo en cuenta que las personas morales sólo pueden actuar validamente, a través de sus representantes legales o apoderados, por tanto, quienes ostentan esa representación deben demostrar que la persona moral existe, y que el órgano de representación les ha conferido la calidad de apoderados, o bien que son él o ellos quienes por virtud de la

designación hecha por el órgano de la persona moral con facultad para ello, los ha designado representantes y, por ende, tales hecho deben constar por escrito, en los documentos idóneos correspondientes. En cambio, el trato menos riguroso, en cuanto a la acreditación de la personalidad cuando se trata de trabajadores o sindicatos, solamente tiene a equilibrar la posición procesal del trabajador frente al patrón, pues es innegable que en todo conflicto de naturaleza laboral, subyacen los factores de la producción, capital y trabajo, en la que el primero tiene presuncionalmente mayores elementos para llevar a cabo la demostración de las situaciones que se derivan de la relación laboral y que por su capacidad económica, está en aptitud de aportar al juicio los documentos idóneos y necesarios para que, quien actúe en su representación, acredite fehacientemente esa calidad; luego, ante la designación económica entre operario y empleador, se erige el imperativo de la ley que tutela los derechos mínimos de la clase obrera, con la finalidad de lograr un equilibrio procesal. Por lo tanto, tratándose de juicio laboral, no puede operar el principio de igualdad procesal, como en otras materias, porque las partes que intervienen no se hallan en el mismo plano, de modo que lograr el equilibrio procesal a través de imponer menos cargas procesales a la parte trabajadora, no implica violación de garantías individuales, porque ese trato desigual dimana del reconocimiento que hace el artículo 123 de la Constitución, que consagra derechos mínimos de los trabajadores, que no pueden afectarse con un trato igual en el proceso donde intervienen partes desiguales, ya que debe existir el cumplimiento de esos derechos mínimos.

Amparo en revisión 6/95. G.S. Comunicaciones, S.A. de C.V. y otros. 6 de agosto de 1996. Unanimidad de once votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Neófito López Ramos.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veinticuatro de octubre en curso, aprobó, con el número CXXXVI/1996, la tesis que antecede; y determino que la votación es idónea para integrar tesis de jurisprudencia. México, Distrito Federal. a veinticuatro de octubre de mil novecientos noventa y seis.

Para finalizar, nos adherimos a la jurisprudencia antes citada ya que podemos decir que efectivamente se debe facultar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas previstas del artículo 692 de la ley de la materia, siempre y cuando que de los documentos exhibidos se llegue al conocimiento de que efectivamente se presenta a la parte interesada, lo que implica que basta que dicho documentos formen convicción sobre la representación que se ostenta, para que el tribunal laboral deba tener por demostrada la representación de la parte obrera de una manera rápida y sutil.

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

Podemos entender que los Aspectos de Formalidad de la suspensión temporal, referente a la falta de algunos de los documentos que exijan las leyes, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador, algunos de ellos los vamos adquirir ante el Seguro Social (IMSS), quien es el caso de solicitar a esta institución, nos proporcione constancia médica de haber sido dados de alta por alguna incapacidad o enfermedad, para a su vez nosotros como trabajadores poderlo presentar a el patrón, donde acreditamos que hemos cumplido con los requisitos que nos marcan las leyes y reglamentos, dando lugar a poder justificar nuestro reingreso a el trabajo.

Como observamos, la suspensión temporal, da lugar a que se suspenda la relación laboral cuando a el trabajador le falten los documentos necesarios para prestar su servicio, tales como: licencias, certificados de salud, pasaporte, etc., y se suspende con el propósito de que el trabajador los obtenga.

Ahora bien, con respecto a lo anterior, La Suprema Corte de Justicia de la Nación, dio al respeto su interpretación:

Séptima Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen: 81 Sexta Parte

Página: 91

Genealogía: Informe 1975, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, pág. 235.

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, CASO DE, CUANDO EL TRABAJADOR DEBE TENER Y EXHIBIR AL PATRÓN LA TARJETA SANITARIA Y LA CONSTANCIA DE ALTA MEDICA DE QUE SANO DE LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA QUE PADECIA.

Los patrones cuyas empresas se dediquen a actividades tales como la introducción, transporte, pasteurización y venta al público de leche en el Distrito Federal, Territorios y Zona Federal, no sólo pueden, sino deben exigir de sus trabajadores, cuando han faltado a sus labores por incapacidades originadas en enfermedades contagiosas, que antes de reingresar a su trabajo, exhiban la tarjeta de control sanitario vigente a su favor y la constancia médica de haber sido dados de alta, y el no admitirlos hasta que les satisfagan esos requisitos, no constituye un despido, sino una suspensión temporal de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, ni para el trabajador.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 351/75. Víctor Martínez Dávila. 10 de septiembre de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

Podemos adherirnos a la lectura de esta jurisprudencia, que da la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la cual llegamos a la misma conclusión de que la suspensión temporal, se va a dar con respecto al trabajador, desde el momento que quiera reingresar a su trabajo, y en el cual el patrón le solicita que exhiban la tarjeta de control sanitario vigente a su favor y la constancia médica de haber sido dado de

alta, y el no admitirlos hasta que les satisfagan esos requisitos, ya que la falta de estos documentos constituye un simple peligro para el orden social y aparece como desobediencia, ya que la falta de estos documentos es la carencia y escasez, del medio de prueba para acreditar un echo, de los cuales van ha ser necesarios para el acto mismo de realización de los servicios, cuando se lleve a cabo las labores o se preste el servicio indicado, siempre y cuando sea imputable al trabajador. Para que no se constituya un despido, sino una suspensión temporal de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, ni para el trabajador.

Para terminar, con respecto a los aspectos formales, de las causas de suspensión temporal, podemos considerar que todas las causas de suspensión temporal, buscan la estabilidad en el empleo, que realmente es la aplicación para que pueda perdurar una relación de trabajo; ya que en la suspensión temporal una de las causas es que el patrón no tiene obligación de pagar el salario, y por lo cual podrá rescindir, sin responsabilidad, la relación laboral, si dicho trabajador no acredita de manera fehaciente la causa de la suspensión temporal, a la que tuvo lugar esta misma, pues se considera que no se puede esperar indefinidamente a que el trabajador vuelva a su trabajo. Por lo cual, se estaría en una causa análoga de rescisión establecida en la fracción XV del artículo 47, de la ley de la materia.

4.2. Consecuencias Jurídicas de la suspensión.

Cabe mencionar, que las consecuencias jurídicas de la suspensión temporal, referente a el trabajador suspendido es cuando debe regresar a su trabajo; por lo cual el artículo 45 de la ley de materia, en sus dos fracciones señalan que: I. Al día siguiente de la fecha en que termine la causa de esta, cuando se haya originado por enfermedad contagiosa, incapacidad, arresto del trabajador o por falta de documentos, aunque este último puede ser una causa de rescisión sin responsabilidad del patrón debido a que no cumple con lo establecido en el contrato de trabajo.

Así, tenemos que la suspensión temporal tiene por objeto que el trabajador que sufra una enfermedad contagiosa, puede dejar de prestar su servicio sin responsabilidad de él, esto significa que el empleado podrá regresar a ocupar el puesto que desempeñaba después de que se haya terminado la causa de suspensión, *de no asistir al siguiente día entonces el patrón podrá rescindirle su relación laboral.*

Como es de observarse, en el primer párrafo de este subtema, se hace notar que la fracción II. *Dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión, cuando se origino por prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, por el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, así como la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales.*

Además el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, establece las causas de *suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, refiriéndonos específicamente en su fracción III, como una de ellas, a la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, podemos deducir claramente que lo que se suspende son los efectos de la relación de trabajo, es decir, la obligación que tiene el trabajador de prestar el servicio convenido y refiriéndonos a la del patrón al pago del salario correspondiente, refiriéndonos a su contrato de trabajo, pues este es el medio en el cual mantiene su vigencia.*

Refiriéndonos a lo anterior queremos decir que no porque estén suspendidas las relaciones de trabajo por este motivo u alguno otro que contempla dicho artículo de referencia, deba rescindirarse o darse por terminada dicha relación.

En los caso de las fracciones V y VI, del artículo 42, de la ley de la materia, señalamos que opera desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos mencionados, hasta por un periodo de seis años. y

En el caso de la fracción VII, de la misma ley, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

Referente a las consecuencias de la suspensión temporal tenemos que: La Suprema Corte de Justicia de la Nación, dio al respeto su interpretación:

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la federación

Tomo: VIII - Diciembre

Página: 311

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR DETENCIÓN DEL TRABAJADOR. SUS CONSECUENCIAS.

Cuando el trabajador es detenido para investigación, en términos del artículo 42 de la ley laboral, se suspende la relación de trabajo, por lo que al no existir la prestación del servicio, tampoco es procedente el pago de los salarios respectivos.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3851/91. Arnoldo Lizárraga Hernández. 9 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Arguello. Secretario: Jaime Allier Campuzano.

La suspensión indefinida de un trabajador se considera como despido, toda vez que este se ve imposibilitado para prestar el servicio, sin causa legal para ello. La sanción impuesta a un empleado, suspendiéndolo hasta por ocho días en sus labores, con base en el reglamento interior del trabajo, en el supuesto de que los hechos se funden resultaran injustificadas, no es causal de rescisión del contrato, por no encontrarse preceptuado en algunas de las fracciones del artículo 51 de la Ley de la materia.

Se podrá rescindir la relación de trabajo al empleado cuando este se encuentre dentro de las causas que se describen en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Aunque la suspensión puede traer consigo la rescisión del contrato de trabajo esto pasaría cuando un trabajador se encuentre enfermo, se le dará una incapacidad para que se recupere, pero de seguir igual se tomara una medida definitiva.

El hecho de que sea suspendido indefinidamente un trabajador se equipara a un despido injustificado, por consecuencia se impide a este seguir prestando sus servicios; por lo que no encontramos fundamento legal donde este previamente establecido, por dicha razón dejara de obtener un salario, por lo que en consecuencia es contrario al principio de la estabilidad de los trabajadores en el empleo.

Por lo cual, La Suprema Corte de Justicia de la Nación, dio al respeto su interpretación:

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: I, junio de 1995

Tesis: V. 2º. 6L

Página: 527.

RELACIÓN DE TRABAJO. TERMINACIÓN DE LA.

De una interpretación de los Artículos 53 fracción IV y 55, en relación con el 48, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que si el patrón no comprueba la causa de terminación de la relación obrero – patronal prevista por el numeral y su fracción citados en primer termino, esto es, la incapacidad física o mental manifiesta del trabajador y que tal incapacidad haga imposible la prestación del trabajo, la separación de las labores que con base en tal causa se de, se equipara a un despido injustificado, procediendo en consecuencia, a elección del trabajador. su reinstalación o la indemnización correspondiente.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 49/95. Mexicana de Cananea, S.A de C.V., 2 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Eduardo Anastacio Chávez García.

4.3. Adición de la fracción X, del artículo 132, para que esta fracción se incorpore a las causas de suspensión temporal.

Podemos además afirmar que el Artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción X, hace referencia a la suspensión temporal, desde las causas así como de los efectos de esta misma, por la cual pedimos se adicione esta fracción a las causas de suspensión temporal; ya que consideramos que no es una obligación de los patrones, en la cual dicho Artículo señala que:

“ARTÍCULO 132. Son obligaciones de los patrones:

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avise con la oportunidad debida y que el numero 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 de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o los trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del termino de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años”.

Podemos considerar que esta fracción es una causa de suspensión temporal y no una obligación del patrón como lo señala la Ley Federal del Trabajo; ya que dicha

fracción X del artículo 132, posee los elementos de la suspensión temporal, de los cuales son: Cuando sea de permanente, se deje de prestar el servicio y pagar el salario, asimismo podrán volver a su puesto de trabajo, asiendo mención de que siguen conservando todos sus derechos. Inclusive esta fracción es más amplia ya que nos dice que pueden regresar a su trabajo dentro del término de seis años.

Por lo que consideramos que esta fracción es más explícita, ya que nos da la pauta de poder regresar a laborar después de un tiempo largo, sin perder los derechos del trabajador y algo más importante que sigue subsistente la relación de trabajo, dando lugar a la estabilidad en el empleo.

Al afecto, señalamos que consideramos relevante su inclinación en la sociedad actual, puesto que hace falta la estabilidad en el empleo, ya que constituye un derecho invencible que protege a los trabajadores contra el despido intempestivo y la disolución unilateral de las relaciones laborales por voluntad del patrón, es un derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista la materia que dio origen a la relación y a percibir los beneficios que le corresponda.

Mario de la Cueva considera que la: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.¹⁰³

Cabe mencionar que Mario de la Cueva, en cuanto al concepto de estabilidad dice lo siguiente: Es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo *excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación,*

¹⁰³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T II. Ob. cit. pág. 219.

que hagan imposible su continuación.

Podemos decir que la relación laboral, dentro del trabajo, posee un carácter estable entre el patrón y el trabajador, sólo interesa la voluntad unilateral del trabajador para el caso de una disolución, ya que la estabilidad es la fuente y la *garantía fundamental en la vida de éste, y solo en excepciones del patrón, ya sea por un incumplimiento grave en la obligación del trabajador, para hacer posible su cumplimiento.*

Para cerrar el debate suscitado por la fracción X del artículo 132 de la ley de la materia, en el cual pedimos que se adicione esta fracción para que pase hacer una causa de suspensión temporal, ya que consta de los elementos que señala la suspensión; en el cual podemos solicitar se amplíen las causas de suspensión temporal, por lo cual una de ellas es la propuesta que hacemos de la fracción X del artículo 132, a las causas de suspensión temporal, en la cual podemos establecer, ahora sí, en forma clara, que la suspensión temporal, debe ampliarse para no incurrir en una causa de rescisión o de despido.

Cabe mencionar, que cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o los trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años.

Por tanto, la suspensión temporal, es una institución en la cual protege al trabajador, en la estabilidad en el empleo, para que el patrón no pueda despedir a su trabajador cuando le plazca; por lo que si es despedido el trabajador, tendrá este sus derechos, circunstancia que únicamente tendrá relevancia cuando exista un conflicto de naturaleza jurídica, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la cual el trabajador alegue un despido y el patrón invoque alguna o algunas causales para justificar el despido.

Dicho señalamiento hace notar que la suspensión temporal, es una institución jurídica en la cual protege los derechos de las personas ya que con base en el principio de igualdad, todos los seres humanos somos iguales en dignidad y en derechos. La ley protege a todos los individuos por igual, en consecuencia nadie debe sufrir discriminaciones de ningún tipo.

Así tenemos que; La Suprema Corte de Justicia de la Nación, dio al respeto su interpretación:

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*

Tomo: XII - Octubre

Página: 504

TRABAJO, FALTA DE ASISTENCIA AL. OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR DE DAR AVISO AL PATRÓN.

Si bien es verdad que los articulo 42 y 43 de la Ley Federal del Trabajo, no señalan en forma expresa que el trabajador esté obligado a dar aviso al patrón del motivo de su inasistencia al trabajo, cuando ocurra alguna de las causas de suspensión que el primero de los preceptos relaciona, también lo es que una correcta interpretación de dichos preceptos, necesariamente debe hacerse en relación con el diverso articulo 134 del propio ordenamiento, el cual, en forma expresa dice: "Son obligaciones de los trabajadores... V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo..."

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 82/93. Juan Romualdo Escobar. 4 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Vega Sánchez. Secretaria: Yolanda Lcyva Zetina.

Nosotros nos adherimos a la jurisprudencia que antecede, dado que su resolución es muy clara y precisa desde que nos dice que la ley de la materia, no señala en forma expresa que el trabajador esté obligado a dar aviso al patrón del motivo de su inasistencia al trabajo, cuando ocurra alguna de las causas de suspensión temporal que establece la Ley Federal del Trabajo; también lo es que una correcta interpretación de dichos preceptos, necesariamente debe hacerse en relación con el diverso artículo 134 del propio ordenamiento, el cual, en forma expresa dice: “Son obligaciones de los trabajadores” fracción V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo, para que en este caso tenga mayor validez la suspensión, no se origine a un despido y perdure la estabilidad en el empleo, para todo trabajador.

4.4. Propuesta de reforma de la fracción X, del Artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo, en su título cuarto, referente a los Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, en su capítulo primero, hace referencia a las Obligaciones de los patrones y señala que:

“ARTÍCULO 132. Son obligaciones de los patrones:

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avise con la oportunidad debida y que el numero 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 de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o los trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del termino de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años”.

Por tal razón, solicitamos se reforme la fracción X, del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, ya que no es una obligación del patrón, toda vez que supedita la validez de la forma jurídica de la suspensión temporal, con el análisis que realizamos en los capítulos anteriores, ahora si tenemos las bases para poder afirmar que es suspensión temporal, ya que esta fracción se relaciona con la obligación de prestar el servicio así como el pago del salario, sin responsabilidad para ambos, por lo que da origen a una causa de suspensión temporal, establecida por la ley laboral, debido a la separación que se origina involuntariamente del trabajador, para lo cual se debe de reformar la fracción X, del artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo, para que pase a ser una causa de suspensión temporal.

Para finalizar, daremos nuestra propuesta de cómo queremos que diga la fracción X, del artículo 132 de la Ley de la materia, para que se reforme a una causa de suspensión temporal contemplada en el artículo 42 de la ley laboral, por lo que dicha opinión puede ser criticada ya que no es perfecta; así podemos decir que es una causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: en su **fracción VIII** "Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avise con la oportunidad debida y que el numero de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o los trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del termino de seis años".

En la practica no se da la suspensión temporal, ya que únicamente manejan el aviso de rescisión de la relación laboral, a través de un procedimiento paraprocesal, donde este se origina cuando el patrón notifica a la Junta de la situación del trabajador maliciosamente, ya que la Junta a través de sus notificadores, le notifica la resolución que emitió esta, en relación a lo solicitado por la persona moral, la cual la hacen en el último domicilio del trabajador, donde se le notifica la causa de rescisión de el trabajador.

De la lectura de este párrafo anterior se desprende que no se lleva a cabo en la practica la suspensión temporal en las Juntas de Conciliación, debido a esto concluimos que a la suspensión no se le da un fin inmediato como debería de dársele en la sociedad mexicana para que pudiera operar adecuadamente, ya que sabemos que el fin es preservar la estabilidad en el empleo; donde la norma jurídica garantiza o protege de cierta forma a los trabajadores, esta regulación la encontramos tanto en nuestra Constitución Política Mexicana, la Ley de Amparo, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, los Códigos tanto Civil y Penal así como la Declaración Universal de Derechos Humanos; en contra de la injusticia, discriminación y violación a sus derechos, por parte de patrones, tanto del sector público y privado así como de la sociedad y del gobierno.

Podemos mencionar que la discriminación constituye una violación a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas, ya que se les niega, restringe o se les suspenden los derechos que tiene todo ser humano para trabajar, frustrando su acceso a la igualdad y a la justicia social con base en el principio de igualdad establecido en el artículo 1° de la DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. Ya que hace referencia y señala que:

Artículo 1°. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2°. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Artículo 3°. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 23. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Para terminar, si el patrón hace caso omiso de lo señalado con anterioridad lo único que va a originar es un despido injustificado dentro de una causa de suspensión temporal, consideramos que es anticonstitucional, ya que se violan las garantías de igualdad y audiencia; la garantía de igualdad nos señala que: En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta constitución, las cuales *no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.*

Ahora bien, declara el mismo precepto invocado, que las garantías individuales que otorga nuestra Carta Magna, sólo pueden restringirse o suspenderse en los casos y bajo las condiciones que dicho ordenamiento establece; sólo podrán limitarse o bien restringirse por la misma ley fundamental y así podrá reglamentarse, en dado caso, por ordenamientos secundarios.

La garantía de audiencia, se encuentra en el artículo 14 Constitucional en su segundo párrafo que a continuación se transcribe: Nadie podrá ser privado de la vida de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los Tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad a el hecho.

En consecuencia, la Junta de Conciliación y Arbitraje en la descripción que analizamos, viola la garantía de audiencia, pues sin un juicio previo está considerando que el patrón realizó un despido injustificado, de igual modo el trabajador tampoco se retira por una causa de rescisión imputable al patrón, sino que la misma consta dentro de una causal de suspensión, y los priva de la posibilidad de oponer excepción alguna, restringiéndole su derecho a defenderse.

Por lo que consideramos pertinente que así como el patrón tiene que justificar un aviso de despido justificado deberá exhibir el trabajador tanto al patrón como la Junta de Conciliación y Arbitraje, un aviso de suspensión de la relación de trabajo mayor a 15 días, evitando con esto que el patrón alegue inasistencias o abandono de trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La suspensión es la institución donde opera el cese temporal que se otorga a un trabajador para faltar o dejar de prestar su servicio durante un tiempo determinado siempre y cuando se encuentre dentro de las causas que establece el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA. Se considera que con la suspensión temporal surgió la estabilidad del empleo que tiene un trabajador, que es una institución que va a proteger a todo trabajador permaneciendo así su relación laboral siempre y cuando un trabajador no haya realizado un acto ilícito o no haya cumplido con lo establecido en el contrato donde este incurra en una falta, en el cual se puede perder la relación laboral.

TERCERA. La relación laboral es el vínculo que existe entre el patrón y el trabajador, y surge por cualquier acto que le de origen a la misma. En general es por tiempo indeterminado, a excepción de las relaciones por obra o tiempo determinado surgiendo así la figura de la estabilidad en el empleo.

CUARTA. La terminación de la relación laboral es el rompimiento del vínculo laboral que existe entre el patrón y el trabajador, es la no prestación del servicio por parte del empleado y el no pago del salario del empleador. Motivada por mutuo consentimiento, por la muerte del trabajador, por una incapacidad, entre otras circunstancias que se establecen en nuestra Ley Federal del Trabajo.

QUINTA. Todos y cada uno de los trabajadores no importando el motivo de su causa de suspensión temporal, ya sea por enfermedad contagiosa, incapacidad temporal, prisión preventiva, arresto, cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, la designación de los trabajadores como representantes, la falta de documentos que exijan las leyes, tienen consigo el amparo de los derechos Constitucionales consagrados en el artículo 5° y 123, Constitucional, el primero se refiere a la libertad de trabajo y, el segundo expresa que todos tenemos el derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se llevaran a cabo la creación de empleos así como la organización social para el trabajo conforme a la ley, de esta forma se protege al trabajador, dando origen a la estabilidad en el empleo; pero lamentablemente siguen siendo objeto de ceses, despidos injustificados o de suspensiones indefinidas.

SEXTA. En nuestra Constitución Política Mexicana se establece cuales son nuestros derechos como individuos, y por lo mismo en nuestra Ley Federal del Trabajo establece cuales son nuestros derechos y obligaciones como trabajadores, así como de los patrones. Aunque en repetidas ocasiones no se lleve a cabo por la política de la empresa, así como del desconocimiento de sus derechos de los trabajadores. Por lo que la empresa debería dar cursos de Derecho del Trabajo, para que estos a su vez conozcan sus derechos y obligaciones que tienen dentro de la empresa.

SEPTIMA. La suspensión temporal será justificada cuando tenga como fundamento cualquier documento expedido por una institución pública que avale su motivo de la separación y se le de aviso inmediato al patrón de la causa que origino al trabajador faltar a su trabajo.

OCTAVA. El aviso de la suspensión temporal del trabajador, puede ser dada por cualquier persona, por ejemplo un familiar o amigo, hacia el patrón, donde damos lugar a una forma expresa para que el patrón pueda suspender la relación de trabajo, hasta en tanto no se resuelva la situación jurídica y/o médica de el trabajador.

NOVENA. La acción de suspensión temporal, es un acto bilateral y sin responsabilidad para ambos, por lo que corresponde al trabajador, el deber de llevar a efecto tal acción al patrón, y justificarla a este mismo, con un comprobante oficial emitido por una institución pública.

DECIMA. En el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, debe de adicionarse a efecto de que se amplíen aún más las causas de suspensión temporal, en el aspecto lógico jurídico, ya que de las cuales señalaremos la siguiente: la fracción X, del Artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo, debiendo redactarse de la siguiente manera “Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avise con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o los trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del termino de seis años”.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel Curso de Derecho del Trabajo, Ariel, Barcelona, 1980.
- 2.- ARRIAGA FLORES, Arturo, Lineamientos de Legislación Laboral, Textos Jurídicos de "Caballeros del Derecho" México. 1994.
- 3.- BAILON VALDOVINOS, Rosalio, Legislación Laboral, Séptima Reimpresión, Limusa, México. 1994.
- 4.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Pac, México 1978.
- 5.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección Textos Jurídicos Universitarios, Harla. México, 1985.
- 6.- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Otros, Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, Heliasta Buenos Aires, Argentina. 1982.
- 7.- CASTONERA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, Derecho Sustantivo, Porrúa, México, 1984.
- 8.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I Tercera Edición, Porrúa, México. 1990.
- 9.- DÁVALOS, José. Notas al libro La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, de Russomano, Mozart Víctor. Segunda Edición. UNAM. México, 1981.
- 10.- DAVALOS, José: TÓPICOS LABORALES. DERECHO INDIVIDUAL, COLECTIVOS Y PROCESAL. TRABAJOS ESPECÍFICOS. SEGURIDAD SOCIAL. PERSPECTIVAS. PRÓLOGO DE MANUEL ALONSO OLEA. Segunda Edición Actualizada. Porrúa México, 1998.
- 11.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Cuarta edición Porrúa. México, 1981.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Sexta Edición. Porrúa, México, 1980.
- 13.- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T II. Décima tercera edición, Porrúa, México, 1993.
- 14.- DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. I, Segunda Edición, Depalma, Buenos Aires Argentina. 1976.

- 15.- DEVEALI LEVI, Mario. Lineamientos del Derecho del Trabajo. 1953.
- 16.- FRANCISCO, Zarco: Historia del Congreso Constituyente.
- 17.- GOMES, GOTTSCHALK y et al. Curso de Derecho del Trabajo. Volumen II, Cárdenas, México, 1990.
- 18.- MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Curso de direito do trabalho. Saraiva, Sao Paulo, 1989.
- 19.- MOTO SALAZAR, Efraín, Elementos de Derecho. Décima Sexta Edición, Porrúa, México, 1972.
- 20.- MORALES HUGO, Ítalo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México, 1987.
- 21.- NORIEGA, Alfonso Los Derechos Sociales Creación de la Revolución de 1910, México, UNAM, 1988.
- 22.- PÉREZ PATON, Roberto El Derecho Boliviano del Trabajo T. I. El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1974.
- 23.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores, Comentarios y Jurisprudencias, Pac, México 1985.
- 24.- RUSSOMANO, MOZART Víctor. El Empleado y el Empleador. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1982.
- 25.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vol. I. México, 1967.
- 26.- SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos del Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1994.
- 27.- TRUEBA URBINA, Alberto. La Primera Constitución Político Social del Mundo, México, Porrúa, 1971.
- 28.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición, Porrúa, México, 1981.

LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sexta Edición. Mc GRAW-HILL. México. 1999.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Segunda Edición. Delma. México. 1998.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1970. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Cuadragésima Octava Edición. Porrúa. México, 1980.
- 4.- Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Comentada por Juan B. Climent Beltran. Décima Edición. Esfinge. México, 1995.
- 5.- Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada por Baltasar Cavazos Flores. Confederación Patronal de la República Mexicana. México, 1971.
- 6.- Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Vigésima Primera Edición. Porrúa. México, 1986.

JURISPRUDENCIA

Semanario Judicial de la Federación:

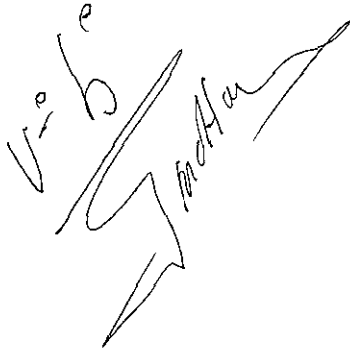
- Séptima Epoca: Volumen: 81 Sexta Parte.
- Octava Epoca: Tomo: IX – Mayo.
- Octava Epoca: Tomo: IX – Enero.
- Octava Epoca: Tomo: VIII – Diciembre.
- Octava Epoca: Tomo: 59, Noviembre de 1992.
- Octava Epoca: Tomo: V Segunda Parte - 1.
- Octava Epoca: Tomo: XII – Octubre.
- Novena Epoca: Tomo: IV, Noviembre de 1996.
- Novena Epoca: Tomo: VII, Enero de 1998.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1.- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Tomo VII, UNAM, Porrúa, México. 1984.

2.- Diccionario Jurídico 2000. Desarrollo Jurídico. Disco Compacto. Copyright 2000, Todos los Derechos Reservados. DJ2K – 1071.

3.- OBREGON HEREDIA, Jorge. Diccionario de Derecho Positivo Mexicano Obregón y Heredia, México. 1982.



Vib
S. M. A. C.