

31  
29



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

RESCISION DE LA RELACIONES  
INDIVIDUALES DE TRABAJO

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
ALEJANDRO ALTAMIRANO DIMAS

MEXICO, D. F.



FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARIA AUXILIAR DE  
EXAMENES PROFESIONALES

1993

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

INDICE

Página

Introducción	1
CAPITULO I LA RELACION DE TRABAJO	
1.- El consentimiento en la relación Patrón-Trabajador. Antecedentes en México y en Europa.	3
2.- Manifestación de la Voluntad.	26
3.- Teoría de la Relación de Trabajo.	30
A.- Sujeto de la Relación.	31
B.- Ingreso de Trabajadores	32
C.- Naturaleza de los Servicios.	32
D.- Salario.	33
E.- Fin de la Relación.	33
4.- Elementos esenciales de la Relación de Trabajo.	37
A.- Subordinación.	37
B.- Estabilidad.	41
CAPITULO II SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL	
1.- Concepto.	44
2.- Suspensión de la Relación de Trabajo. Antecedentes en México y en Europa.	49
3.- Las causas justificadas de la suspensión de la Relación de Trabajo.	56
A.- Concepto y caracteres de las causas de suspensión.	56
B.- Las causas expresas de la suspensión de la Relación de Trabajo.	57
C.- Ley Federal de Trabajo de 1931, 1970 y reformas de 1980.	62
4.- Efectos y formas de cooperación de las causas de suspensión.	66
CAPITULO III LA DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO	
1.- Los conceptos rescisión y terminación de las relaciones Individuales de Trabajo.	71
2.- Las causas justificadas de rescisión. Su fundamento Jurídico.	74
A.- Causas de rescisión expresas motivadas por el trabajador.	74
B.- Causas de rescisión expresas motivadas por el patrono.	87
C.- Concepto de causas análogas de rescisión.	91
3.- Las causas de terminación de las Relaciones Individuales de Trabajo.	92

CAPITULO IV  
ANALISIS DE LA RESCISION Y TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

	Página
1.- La forma de disolución de las Relaciones Individuales de Trabajo y su fundamento Jurídico.	93
A.- El mutuo consentimiento de las partes.	95
B.- La muerte del trabajador.	102
C.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital.	102
D.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.	102
E.- Los casos a los que se refiere el artículo 434.	103
2.- Las formalidades del despido.	110
3.- Los derechos de reinstalación y pago de una indemnización.	112
A.- El derecho a la reinstalación en el trabajo.	112
B.- El derecho a una indemnización por despido.	119
4.- El derecho a una indemnización por separación imputable al patrón.	120
5.- Los salarios vencidos durante la tramitación de los conflictos.	122
6.- Los problemas de la prueba en los casos de despido y separación por motivo imputable al patrón.	123
7.- Las reglas particulares de la terminación de las Relaciones de Trabajo.	132
Conclusiones.	135
Bibliografía.	

**CAPITULO I**  
**LA RELACION DE TRABAJO**

<b>1.- El consentimiento en la relación Patrón-Trabajador.</b>	
Antecedentes en México y en Europa.	3
<b>2.- Manifestación de la Voluntad.</b>	26
<b>3.- Teoría de la Relación de Trabajo.</b>	30
A.- Sujeto de la Relación.	31
B.- Ingreso de Trabajadores	32
C.- Naturaleza de los Servicios.	32
D.- Salario.	33
E.- Fin de la Relación.	33
<b>4.- Elementos esenciales de la Relación de Trabajo.</b>	37
A.- Subordinación.	37
B.- Estabilidad.	41

## INTRODUCCION.

La palabra Rescisión implica, el acto por el cual se rompe un vínculo validamente contraído entre un patrón y un trabajador.

En toda relación de trabajo existen dos partes, un Patrón y un Trabajador, que conforme a los artículos 48 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, pueden rescindir el vínculo laboral que los une, con las consecuencias legales que en la propia ley establece.

El planteamiento que se hace, es en el sentido de saber si el trabajador tendrá derecho a que, previamente, a rescindirle su contrato individual de trabajo, a ser escuchado para que explique el motivo por el cual incurrió en la causal que se le imputa y, si es que la cometió, tendrá derecho a defenderse y manifestar ante su patrón lo que a sus intereses convenga, mediante el levantamiento de una Acta Administrativa en la que pueda defenderse y, en su caso, desvirtuar las imputaciones que le hacen.

En la mayoría de las ocasiones, los trabajadores son despedidos por sus patrones en forma injustificada, sin ser escuchados previamente, que manifiesten el por que de su actuación, que en algunas ocasiones será justificado, el patrón tendrá elementos de convicción para decidir, una vez que se levanto el acta administrativa y se escucho tanto al afectado como a los testigos que les constaron los hechos, si

es procedente la rescisión de la relación individual del trabajo, tomando en cuenta el comportamiento y estancia del trabajador en la empresa, es decir, su historia laboral o, únicamente deberá de aplicársele alguna sanción, en la que no afecte, en definitiva su trabajo y su permanencia en la fuente de trabajo.

Con las actas administrativas que se levanten con motivo de alguna supuesta falta, por parte del trabajador, el patrón, inclusive, tendrá mejores elementos de convicción, para conocer los hechos sucedidos por voz de los propios afectados, formandose un juicio de valor, en el que tomara en cuenta, seguramente, el historial de trabajo de la persona afectada, es decir, si es una persona que trabaja bien, cumple con su trabajo, si es conflictiva, si con anterioridad ha cometido alguna falta, si se le ha sancionado, etc., y con esos elementos, decidir si se hace merecedor a la rescisión o a una sanción.

Sería conveniente, que en el artículo 47 de la ley Federal del Trabajo y en los Contratos Colectivos de Trabajo se establezca la necesidad de permitir a los trabajadores a ser escuchados, mediante el levantamiento de actas administrativas, antes de aplicárseles alguna sanción o rescindirles su contrato individual de trabajo, motivo por el cual el precepto legal antes invocado, deberá reformarse en ese sentido, para que los trabajadores tengan una opción previa para defenderse, antes de que se les rescinda su contrato individual.

## CAPITULO I.

## LA RELACION DE TRABAJO.

1.-El Consentimiento en la Relación Patrón-Trabajador.

Antecedentes en Europa y en México.

Antecedentes en Europa.

El consentimiento de los problemas a que se refieren en las cuestiones laborales, a través de los diversos casos concretos que se presentan en el medio propio en donde se desenvuelven, es decir, en la esfera de la empresa, o en general en cualquier medio de relación entre obreros y trabajadores, nos obliga a detenernos a fin de analizar y tratar de precisar el fenómeno que da origen a la relación de trabajo, entendiéndolo por esto último la serie de derecho y obligaciones recíprocas que nacen entre las partes, al efectuar por parte del trabajador la prestación del servicio y, la entrega del salario por parte del patrón, como consecuencia de aquella.

Esta cuestión de precisar la naturaleza jurídica del fenómeno que da vida a la relación de trabajo, cobra mucha importancia, dado que con el progreso del derecho del trabajo y, con la aportación de los doctrinistas de la materia, se podría señalar que la vida de la relación entre trabajadores y patrones, puede nacer de dos circunstancias, una La Voluntad de las partes, es decir, la de tradición, de abolengo, fórmula clásica de contratación; la otra que pondríamos llamar, Por

Sanción de la Ley, que puede operar incluso en contra de la voluntad de la partes. Dos figuras en las cuales no se precisa frontera definida y que no se cortan ni se excluyen, en cuanto a que pueden presentarse simultáneamente; que si acaso sutilmente se diferencian en cuanto a su origen, dado que la primera es carta de presentación del derecho Individual del trabajo; mientras que la segunda, es un medio eficiente en la realización de los postulados del Derecho Colectivo de trabajo.

Ahora bien, es pertinente dar una ojeada somera, a algunas de las ideas de los doctrinistas y, que los obligaron a auxiliarse en la doctrina civil a fin de explicar la naturaleza jurídica de lo que da vida a la relación de trabajo.

La antigüedad no conoció lo que ahora llamamos relación obrero patronal, ya que el trabajo manual era encomendado a esa subclase de hombres llamados esclavos; a los que se identifico como instrumentos animados y, se les redujo a la categoría de cosa; conduciendo una existencia infrahumana que no podía considerarse susceptible de producir, derechos y obligaciones.

En la lucha por la existencia, la ejecución sistemática de algunos trabajos dio origen a la especialización y esta, al nacimiento de una nueva clase de trabajadores llamado artesanos, que vieron nacer una especie de reglamentación de

sus actividades llamandolos a agruparse en Corporaciones, en donde encontraron alguna defensa a sus intereses.

No obstante, que esta época produjo cierta protección para los artesanos, la relación existente entre maestro y aprendiz, no tiene semejanza con nuestra institución actual de la relación de trabajo; ya que esta nace imperfecta a principios del siglo pasado, a raíz de las convulsiones sociales que produjo la Revolución Francesa, con sus principios que entronizaban al individuo, abandonandolo a las leyes de la oferta y la demanda y, conduciendolo a gozar de su libertad.

A esto, debe agregarse el fenómeno sociológico llamado Maquinismo; fenómeno que indirectamente dio origen al derecho del trabajo como rama autónoma; dado que las cuestiones que se plantearon con la sustitución del hombre por la maquina, no fueron resueltas ni en mínima parte por lo preceptos civiles, que reglamentan el Alquiler de Servicios, conocido desde el derecho romano, y que fue lo único que podría auxiliar en la tarea de dirimir, existente entre la empresa, titular del capital y las materias primas y, los brazos encargados de transformarlas.

Así fue como aparecieron los maestros civilistas, tratatando de explicar y resolver las cuestiones laborales.

Por un lado la casi ausencia total de una rama especial que tratara este tipo de problemas, y por otro, la creciente aparición de situaciones nuevas de las cuales se trataba de

explicar con base en lo hasta entonces conocido y, lo conocido era la Doctrina Civil, por lo que no extraña que la relación que exista entre trabajador y patron al prestar el servicio aquel, y pagar el salario el patron, se considerara como consecuencia de una convención de las dos voluntades, por medio de un convenio previo que estipula derechos y obligaciones reciprocas entre las partes; convenio que en derecho civil se conoce con la modalidad de Contrato.

Así concluyeron los Civilistas, que en la relación de trabajo, se encontraban en presencia de una autentica figura contractual; y su problema fue tratar de encuadrar el nuevo contrato, en alguno de los ya conocidos; circunstancia que los obligo a referirse a la relación de trabajo como una consecuencia de un contrato de arrendamiento, de compra venta, de sociedad, de mandato, etc., explicaciones y teorías que a la larga fueron insatisfechas en su mayoría.

La creencia, muy de acuerdo con la época del siglo XIX de creer que la relación de trabajo' era resultado del acuerdo previo entre patron y trabajador; acuerdo que se perfeccionaba por medio de un contrato, los diversos intentos casi sistemáticos de los doctrinistas de enmarcar dicho contrato entre las figuras reglamentadas por la Ley Civil, y el hecho de que la legislación de la materia de países hayan reglamentado sobre esta materia, recogiendo la unánimemente con el nombre de Contrato de Trabajo, fueron entre otras, causas suficientes, para que en las conciencias de las personas, se estampara la idea de contrato, ahí donde existían relaciones

7  
obrero-patronales, circunstancia que con el tiempo arraigo de tal manera que, se convirtió en costumbre y, que como un fenómeno sociológico ha caminado hasta nuestra época, en donde se sigue identificando la "Relación de Trabajo" con la idea de contrato.

Si aceptamos que ahí donde se de la relación de trabajo, impera la figura contractual, equivaldría a aceptar que las cuestiones que se desprenden de dicha relación deben ser resueltas por el derecho común; y que el derecho común en materia de los contratos, es la Ley Civil; y que solo excepcionalmente se aplicarían las reglas del derecho laboral y, esto quiere decir, que se aplicaría el derecho establecido para regular las relaciones patrimoniales, que por su misma naturaleza, no capta a fondo el problema del que presta el servicio por ser de interés privado; y no el derecho laboral, mas humano, establecido para tratar de resolver el problema social que traen aparejado los asalariados, por el hecho de serlo, y que atañe al interés colectivo y, que por lo mismo, debe considerarse, como derecho publico.

Con el tiempo, la transformación del derecho del Trabajo, exigio un tratamiento especial, distinto al de cualquier otra rama jurídica, que regulara en exclusiva, todas las instituciones de derecho Laboral.

Así, por ejemplo, el contrato de trabajo, como ha quedado señalado, primeramente fue equiparado desde un punto de vista

civilista, por lo que sera necesario, referirnos, someramente, a las diversas teorías civilistas.

### Teoría del Arrendamiento.

En un principio los romanos calificaban el contrato de prestación de servicios, como un contrato de arrendamiento y, el Código de Napoleón al referirse a este, hablaba de arrendamiento de servicios.

Esta doctrina fue una de las mas defendidas; entre sus exponentes encontramos a Marcel Planiol, quien manifestó que "existe grave confusión respecto al nombre que debe aplicarse a este contrato. Los economistas se contentan casi siempre con denominaciones inútiles o falsas desde el punto de vista jurídico y es Así que se ha acostumbrado a llamarle contrato de trabajo, expresión que parece tener cierta virtud oculta, puesto que se le emplea constantemente en el mundo parlamentario, pero que en derecho no tiene mas que el valor que la expresión simétrica contrato de casa, aplicada al arrendamiento de cosas. El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el buen sentido exige que por lo menos, se tenga cuidado de decir, de cual de ellos se trata... Este contrato es un arrendamiento, según lo demuestra un rápido análisis; la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una maquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional

al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas.<sup>1</sup>

Carlos García Oviedo, también sostiene esa Teoría; a principios de siglo fue criticado por el alemán Philipp Lotmar, sostenía que como la energía no forma parte del patrimonio del sujeto, no podría ser objeto de un contrato.

En conclusión, en el contrato de arrendamiento, la cosa objeto del mismo al terminar este, tiene que ser devuelta al arrendador por un tiempo determinado, no para consumirse, sino para usarla y disfrutarla el arrendatario, cosa que no sucede en el contrato de trabajo, pues la energía humana al realizar el trabajo instantáneamente se consume.

#### Teoría de la Compra-Venta.

Francesco Carnelutti en su Studi Sulle Energie Como Oggeto<sup>2</sup>, manifiesta, partiendo de la naturaleza de un contrato de energía eléctrica, que la Teoría anterior no supo distinguir la energía de lo que es su fuente y, dice que el objeto del contrato no es la fuente de energía, sino la energía misma que en el contrato de arrendamiento se tendría que devolver y no Así con la energía eléctrica; algo semejante sucede en el contrato de trabajo, pues la energía humana no vuelve a entrar en el sujeto que presta el servicio. Sigue diciendo que la energía humana, siendo objeto de un contrato es también una cosa, que al exteriorizarse se objetivisa,

1.- Citado por De la Cueva, Mario. El derecho Mexicano del Trabajo, sexta edición. Editorial Porrúa.. Pág. 532..

2.- Ibidem. Pág.. 533.

significando esto un a degradación del trabajo. Carnelutti concluye que la asimilación de los contratos no debe hacerse.

"En aquel, el objeto de la prestación es la energía humana y este cualquier otra clase de energía, de donde resulta que estando el hombre mas cerca del hombre, que de las cosas. su energía debe ser considerada por el derecho en un plano distinto".<sup>3</sup>

En conclusión, podemos manifestar que, en el contrato de compra-venta, la característica mas importante consiste en una obligación de dar; en el contrato de trabajo, es una obligación de hacer.

En segundo termino, en el contrato de compra-venta la cosa u objeto del mismo se separar del patrimonio del comprador, a contrario sensu en el contrato de trabajo, la energía del trabajador queda unida al mismo y, aun mas en el contrato de compraventa la persona se obliga a transferir la propiedad de una cosa o de un derecho, estos deben de formar parte de su patrimonio, cosa que en el contrato de trabajo, la energía humana no forma parte del patrimonio del mismo.

#### Teoría del Contrato de Sociedad.

Chatelain y Valverde<sup>4</sup>, se interesaron en demostrar esta Teoría, siendo mas completa la exposición de Chatelain. Según este autor es necesario tener un concepto de lo que es la empresa, que considerandola desde un punto de vista puramente

3.- Ibidem.

4.- Citado por de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 533.

económico, es un establecimiento comercial complejo, es una combinación de elementos que tienden a un fin común. Siendo Así hay dos elementos, uno de ellos es que algunos sujetos aportan algo y el otro de ellos es la división en común de una cosa, tratando de identificar esto con el contrato de trabajo, apreciamos que los sujetos que prestan sus servicios, su habilidad profesional, su fuerza y otros su iniciativa, su capital, etc., existiendo Así una obra común manifiesta. En cuanto al segundo elemento se demuestra al explicarnos el termino "beneficio". En síntesis, el trabajo es la aportación del obrero y su participación en el resultado, es el salario pero realmente la participación del obrero en las utilidades, es lo que hace pensar en un contrato de sociedad.

El propio Carnelutti, objeta el hecho de que el obrero no corra ningún riesgo, pues este trabaja y le pagan por adelantado sin que le interese el resultado desde el punto de vista utilidad. A mas de esto no existe un fin de lucro como debiera ser si realmente tuviera los elementos del concepto que se tiene de sociedad, también la sociedad supone la creación de una nueva persona.

#### Teoría del Mandato.

Esta Teoría aun cuando en un principio fue ampliamente aceptada, se desecha pues el mandato solo existe para la ejecución de los actos jurídicos. El mandato tiene como fin la representación y en el trabajo no hay tal, sino que únicamente este sirve como medio.

Existen diferencias muy marcadas entre contrato y en contrato de trabajo a saber:

Primera Diferencia.- En el contrato de trabajo el trabajador no ejecuta acto a nombre del patron, sino que en su nombre realiza la prestación del servicio.

Segunda Diferencia.- El contrato de Mandato fue considerado por algunos paises, gratuito, en nuestro pais se entreve la posibilidad de considerarlo gratuito, siempre y cuando lo convengan de antemano las partes.

Tercera Diferencia.- El Contrato de Trabajo o mejor dicho, la prestación del servicio nunca podra ser gratuito.

Cuarta Diferencia.- Las relaciones que surgen en el mandato son entre el mandante, mandatario y una tercera persona; en el contrato de trabajo la relación solo surge entre patron y trabajador.

Quinta Diferencia.- El Contrato de Mandato puede terminar por medio de la revocación y, en el contrato de trabajo esta situación no se presenta, en cuanto que el mismo es irrevocable.

Como lo señala Mario de la Cueva estas teorías no deben ser aplicadas en el derecho laboral, pues este ya ha obtenido su autonomía y. por consiguiente se deben de utilizar las reglamentaciones distintas, con sus principios, ya que el derecho civil y el laboral difieren esencialmente en sus propósitos y fundamentos.

Ahora bien, siguiendo con algunos antecedentes, nos adentraremos en la Teoría de Siebert y, dar a conocer la influencia que la misma tuvo en Europa.

En la Evolución del derecho del trabajo alemán el paso del siglo XVIII al XIX, hubo de producir una modificación tal, que desde entonces comienza una nueva fase en su Evolución, iniciándose los albores del Derecho del trabajo moderno.

La especialidad de esta nueva fase en el moderno derecho del trabajo, es consecuencia del predominio del liberalismo económico, especialmente por la disolución y extinción de la serie de limitaciones que había puesto en practica la ordenación económica del Estado absoluto.

Los fundamentos ideológicos de tal desarrollo los sientan principalmente los filósofos de la época de la ilustración y con la enseñanzas en el orden de la economía: la creencia en la armonía de la vida común en unión con los libertados de las anteriores opresiones y la creencia en la vigencia de normas naturales racionales en ordenación de la vida en común de los hombres, especialmente en el orden económico.

Por otra parte, el autentico desarrollo social y económico que determina el comienzo de este periodo en el Derecho del Trabajo esta caracterizado por el aumento de la población y por cada vez mas creciente industrialización.

Esta situación real e ideológica produjo, como lo señala Siebert, la cuestión social en el sentido moderno del termino

! El problema del mantenimiento y vida de las masas del pueblo que habían crecido, las que trabajaban para otros en una relación de trabajo y que tenían un trabajo independiente. Se trataba principalmente de trabajadores industriales, pero también de trabajadores de campo, de empleados de comercios y domésticos.

La concepción o doctrina liberal del Derecho Laboral y del contrato de trabajo libre, representa en el orden de su naturaleza la puesta en practica y aplicación de la doctrina liberal del trabajo.

La doctrina liberal del trabajo muestra su origen racionalista en que para aclarar la esencia del trabajo olvida y desautoriza de modo variable los puntos de vista científicos y de vigencia general sin salir de asegurar el trabajo en la ocupación reconocida y dirigida de la fuerza espiritual y corporal.

La doctrina liberal del trabajo se ocupo por esto y ante todo del trabajo económico y productivo y de aquí que recibiera cada vez de forma insistente, característica materialistas.

De aquí que viene la ordenación del trabajo en la concepción económica del liberalismo; de aquí que aparezca aquel como un bien económico que no solo es alcanzado al igual que otros bienes por un intercambio y por las leyes que rigen este, sino que es lo único importante para la ordenación en dicho intercambio.

Como consecuencia de todo aquello, destaca Siebert, el contrato de trabajo también concibe legalmente como un contrato de cambio sobre bienes económicos, precisamente de trabajo y remuneración o precio.

De la misma forma el código civil no modificó este carácter fundamental del contrato de trabajo a pesar de las conocidas críticas, entre otros, le dirigieron Gierke y Menger. El contrato de trabajo del código civil alemán, es un contrato liberal del derecho de obligaciones, sus prescripciones sobre el salario en el supuesto de preferencia del acreedor y por incapacidad del deudor son excepciones a las prescripciones generales sobre los contratos bilaterales.

Siguiendo con estos antecedentes de la teoría de la relación de trabajo, Siebert se ocupa de la intervención del Estado en la constitución liberal del trabajo para hacer notar que el desarrollo económico y social en Alemania hizo necesaria en la primera mitad del siglo XIX, la intervención estatal para la protección de los trabajadores, que se sintetizan en tres apartados:

En primer lugar, los impulsos para estas medidas de protección no solo vinieron de parte del Estado, sino también de corrientes de reforma social en la sociedad; por otra parte, surgieron resistencias contra el movimiento de protección a los obreros, no solo por parte de los empresarios, sino también por parte de personalidades dirigidas libremente y con espíritu liberal y procedentes de

los gobiernos, y en algunas ocasiones también, por parte de los mismos trabajadores.

En segundo lugar, desde 1881 comenzó en Alemania como una segunda parte de la política social estatal: el seguro social. Fue en 1881 el año en que se manifestaron bien patentes los deseos fundamentales de esta institución social. En especial la idea de caridad práctica debía de justificar el hecho benefactor de que el estado debería de asegurar una suficiente previsión para la subsistencia a todo a aquel que no puede utilizar su fuerza de trabajo, ya sea por la edad, por enfermedad o accidente.

En tercer lugar, en esta evolución de los antecedentes, que señala Siebert, los primeros detalles concretos de una especial legislación de trabajo, los podemos encontrar hacia el año de 1890 cuando fueron creados los juzgados ordinarios para el fallo de cuestiones de trabajo entre patrones y trabajadores, así como para los empleados técnicos de poca remuneración, dichos juzgados pronto se hicieron obligatorios para las comarcas mayores.

Ahora bien, la influencia que ha tenido la Relación sobre el contrato de trabajo, lo analizaremos brevemente, para concluir con la difusión de la doctrina de Siebert en los países Europeos.

Se ha hablado mucho de la relación de trabajo como concepto que pretende sustituir al contrato. La idea es de

origen alemán, como ha quedado precisado. siendo su propulsor Siebert. Durante la época corporativa, la vinculación laboral se originaba por la incorporación del trabajador al taller, ateniéndose a las reglamentaciones existentes; no había un simple cambio de servicios nacidos de la autonomía de la voluntad, sino un status de la persona incorporada, basada en relaciones de protección, lealtad, deberes recíprocos, vinculación íntima entre maestros, oficiales y aprendices que se encontraban fuertemente unidos a la comunidad que creaba.

Siebert, es el que ha dado mayor desarrollo a esta teoría. Según él, toda relación de trabajo tiene un doble aspecto: interno y externo. En el primero, la relación de trabajo debe considerarse como una comunidad de trabajo y, en su segundo aspecto, como una ordenación de esa comunidad. La relación de trabajo es una relación de miembro jurídico personal dentro de la comunidad de explotación. La inclusión dentro de la comunidad del individuo tiene por fin delimitar la posición de éste en un conglomerado de derechos y deberes: existe una inclinación consciente de la personalidad, con toda su fuerza de trabajo, dentro de la comunidad de explotación, por una parte y, por otra, consentimiento del propietario de la empresa. El contenido de la relación de trabajo se constituye teniendo en cuenta el más amplio y completo deber de fidelidad. El trabajo deja de ser el objetivo del contrato y se transforma en una prestación en el sentido más noble y desenvolvimiento de las fuerzas de la personalidad. De esta manera, comunidad de explotación y relación de trabajo se

complementan, dado que ésta se integra en aquella y el simple hecho de que se presuponga un acuerdo de voluntades en la relación de trabajo, no es suficiente para calificarla de contrato.

La doctrina ha tenido gran repercusión en el mundo y se ha difundido, ya sea con las mismas características de la escuela alemana o diferentes.

De la Cueva<sup>5</sup> manifiesta que al celebrarse el acuerdo de voluntades entre el patrono y el obrero, es decir, el contrato de trabajo, no nace ni el deber de obediencia ni la facultad de mandar. En cambio, en el momento en que el trabajador da cumplimiento a la obligación que contrajo, surge la subordinación, con las consecuencias mencionadas, es decir, las obligaciones para ambas partes.

En eso se distingue el contrato de la relación de trabajo.

En ocasiones se presenta la intervención patronal muy diluida, como cuando existe la cláusula sindical o cláusula de ingreso, que consiste en que las vacantes son llenadas por el sindicato. Si bien el patrón tiene la facultad de despedir al trabajador durante el periodo de prueba, lo puede hacer únicamente en base a las causales que da lugar a la disolución del contrato, por lo que, en realidad, su voluntad para la aceptación o rechazo del trabajador no está en juego.

---

5.- Op. Cit., Tomo I Págs. 379 y sgts.

Barassi no cree que haya sido superado el contrato. Si bien la disciplina de relación de trabajo esta dominada por la ley o el contrato colectivo y la actividad económica del empresario es dominada por las leyes y demás normas corporativas, no debemos, desconocer la virtud creadora de la voluntad.

#### La Doctrina Española.

En España también ha tenido repercusión la doctrina alemana de la relación de trabajo.

Ha sido Polo el principal defensor del concepto de relación de trabajo para el derecho positivo español. Polo formula, sobre el doble presupuesto de jerarquía y de comunidad-jerarquía de empresa y comunidad de explotación, formula el concepto de la relación de trabajo, entendiéndolo como tal, una relación duradera y permanente de carácter eminentemente personal, establecida a base de lealtad y confianza recíproca, que une a todos los colaboradores de la empresa en una comunidad de intereses y fines, sintiéndose todos ellos solidarios en una obra común de intereses nacional y colectivo.

Este autor estudia el problema del nacimiento de la relación de trabajo, por lo que reconoce, que es en este punto donde surge la mayor dificultad. Señala, que se hace necesario buscar un acto o un hecho jurídico que pueda servir de fundamento a la incorporación de una persona a la comunidad de explotación. El título que dé acceso a esta comunidad no puede

ser el contrato; afirma, que es preciso convenir en que el nacimiento de la relación de trabajo se menciona en función de un acto de sumisión o sometimiento jurídico personal a la comunidad de explotación.

En relación al contenido de la relación de trabajo, distingue, de una parte, lo que llama proceso de determinación de este contenido y de otra el desdoblamiento del contenido de la relación de trabajo.

Tal contenido de la relación de trabajo, puede determinarse a través de un triple sistema.

Primero, con carácter mínimo y normativo a través de las reglamentaciones de trabajo en cualquiera de los ámbitos nacionales, provincial o local.

Segundo, con carácter específico y concreto para cada empresa a través de los reglamentos internos de explotación, taller o fábrica.

Tercero, con carácter personal y concreto para cada trabajador a través de la declaración unilateral del jefe de cada empresa.

El contenido que Polo dota a la relación de trabajo, es en que distingue obligaciones de naturaleza jurídica personal y obligaciones de naturaleza jurídico patrimonial, considerando éstas como el efecto, no la causa del vínculo personal de lealtad de capital importancia en la relación de trabajo. Dentro de las obligaciones de naturaleza jurídico

personal, comprende las de lealtad recíproca, asistencia y protección por parte del empresario y fidelidad y subordinación en el personal. Dentro de las obligaciones de naturaleza jurídico patrimonial, considera el autor, incluidos todos los derechos y obligaciones surgidos de la relación de trabajo a los que puede atribuirse un acento patrimonial, susceptibles en su mayor parte de ser concretados en torno a la prestación del trabajo y su retribución, aunque a sus efectos de exposición se limita a considerar la materia referente al salario, distinguiendo, sobre la base de las disposiciones del fuero del trabajo, el salario mínimo y el salario justo.

Finalmente, en relación a la extinción de la relación de trabajo señala: cualquier quebrantamiento de los deberes de lealtad recíproca, de asistencia y protección por parte del empresario y de fidelidad y subordinación en el personal, es, por sí solo, suficiente para producir la ruptura del vínculo personal que liga a los pertenecientes a una comunidad de explotación.

La evolución del Derecho del Trabajo fue impidiéndole características propias la idea de contratación, derivada de la voluntad libremente expresada por las partes, cedió terreno a la implantación de normas jurídicas protectoras del trabajador.

El término Contrato de Trabajo, es relativamente reciente

por primera vez se empleo por los economistas. a fines del siglo XIX. En Bélgica aparece en la ley de 1900 y, en Suiza y Francia en fecha posterior, con toda independencia de los ordenamientos de derecho privado.

Algunos autores mencionan que el contrato presenta características propias condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones reciprocas surge de un previo acuerdo de voluntades.

Otros señalan que, el derecho del trabajo está en constante evolución. que sus normas imponen una variedad de circunstancias, que la determinación de horario, jornada, salario, vacaciones, etc., no queda sujeta al libre acuerdo de las partes que la naturaleza del patrón y del trabajador no puede ser objeto de convenio.

Luis Despotin, señala si la duración de la jornada y el salario mínimo se determinan por la ley; si las condiciones de ascenso, traslado, etc., se señalan por el escalafón; si en las modalidades de ingreso deben darse preferencia a anteriores empleados, a miembros de la familia, a socios o miembros del sindicato y, si la actividad o el servicio a prestarse está determinado a su reglamento interno, aprobado por las autoridades del trabajo, o en los mismos contratos colectivos, ¿ Que resta para las partes en el contrato de trabajo ? Muy poco por cierto, y es por ello que en la actualidad por mucho se ensaya sustituir esta figura por el concepto moderno de la "relación de trabajo", en razón de la

cual quienes contratan en definitiva son las partes por su sometimiento a la ley, a las ordenanzas y a los laudos o convenios colectivos que fijan las condiciones de trabajo. donde ni empleado ni empleador suelen ser parte directa".<sup>6</sup>

Jacques Maritain, expresa que el derecho del trabajo tiene como finalidad especial el de garantizar o el proporcionar al trabajador un nivel decoroso de vida, aun cuando para ello intervenga imperativamente en las relaciones privadas entre las partes.

José Blanco y Martín, asegura que ya se ha desechado la aplicación de la ó teoría de los derechos y obligaciones ó y los contratos del derecho civil, ante la formulación de una muy diferente relación jurídica, que ha roto ya con las figuras construidas por la técnica del derecho.

Eugenio Pérez Botija, afirma que debe existir necesariamente el contrato, el acuerdo de voluntades, para que se produzca la relación Obrero-Patronal. Agrega que la Relación de Trabajo no tiene su origen en puras situaciones de facto, porque éstas situaciones llevan implícita una voluntad, una decisión interna, exteriorizada. Existe la autonomía de la voluntad, la que algunos llaman "el acto determinante de la Relación de trabajo", el que por propia decisión de las partes, pueden crear o modificar normas objetivas de trabajo,

---

6.- Despotin, Luis A. Características Modernas en las Relaciones de Trabajo. Orientación hacia su futura legislación. Gaceta del Trabajo. Tomo 18, pág. 6.

fijando condiciones específicas y con ello, celebrar estipulaciones contractuales.

Friedmann, al hablar de la libertad de albedrío en materia de trabajo, señala que la misma "se refiere tanto al acto de hacer el contrato como a las condiciones del mismo. Significa que un sirviente, o un trabajador agrícola o industrial, debe gozar de libertad para cambiar de patrón o de trabajo, o por el contrario el patrón puede admitir o despedir a un trabajador a voluntad, sin rendir cuentas a nadie, mas que así mismo".<sup>7</sup>

#### Antecedentes en México

El Constituyente, reunido en Queretaro en el año de 1916, al expedir la Carta Magna que nos rige el 5 de febrero de 1917, por razones obvias no tuvo conocimiento de la modernísima teoría de la Relación de Trabajo, e imbuidos de ideas civilistas los juristas que le dieron forma, originalmente enmarcaron al contrato de trabajo como acuerdo de voluntades, dentro de los lineamientos generales del derecho común; pero desde un ámbito particular y bajo presupuestos especiales y propios, a todas luces proteccionistas del trabajador, reconocidas dentro de la ideología Revolucionaria.

Nació así el nuevo contrato de trabajo mexicano, edicionado de lineamientos propios y aplicables solo a una

---

7.- W. FRIEDMANN. El Derecho en una Sociedad en Transformación. Fondo de Cultura económica. México. 1966. Págs. 108

clase privativa, la clase trabajadora, en contraposición con la aplicación del derecho común, particular de los patrimonios en presencia.

La experiencia legislativa que nos legaron algunos Estados de la Unión y que en el año de 1929 fue rescatada para la federación, quedó en la Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentaria de nuestro artículo 123 Constitucional; y a ella, a la Ley Federal del Trabajo, le reconoció nuestro código civil de 1928, la facultad privativa de reglamentar y de regular la prestación de los servicios personales subordinados, por cuenta ajena y, bajo remuneración, en el terreno particular y propio de la aplicación de sus privativos y propios principios, tendientes al cumplimiento de una nueva función, la realización de la justicia social.

Dicha Ley federal del trabajo, reglamentó por ello el nuevo Contrato de Trabajo; y aceptó solo en última instancia y en ausencia de principios propios, la aplicación supletoria del derecho común y de los principios generales del derecho, en cuanto no la contraríen, situación que ya no subsiste.

Las reformas a los artículos del 121 al 125-B de la referida ley, introducidas por decreto de 29 de diciembre de 1962 suprimieron toda referencia al "contrató y hablaron únicamente de la "rescisión de la relación de trabajo". pero tanto el artículo 123 Constitucional como su ley reglamentaria, conservaron el concepto contractual.

El 12 de diciembre de 1962 la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, cambió la denominación del título "DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO", por el de "RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO". modificar la esencia conceptual que tanto doctrinariamente, como en el nuevo derecho positivo, se aceptaron el contrato de trabajo y la relación de trabajo, ambas figuras producen los mismos efectos jurídicos.

Como lo expone Pérez Botija, aún cuando ambas instituciones son diferentes, se complementan.

### 2.- Manifestación de la Voluntad.

Es el acto externo por el que se declara la intención de una persona.

El Derecho Privado asegura a los individuos, una esfera de libertad y autonomía, que les permite regular sus propios intereses en sus relaciones con terceros. Dentro de ese ámbito de libertad jurídica, la voluntad de los particulares, puede crear validamente, relaciones normativas obligatorias y, puede asimismo, crear derechos y situaciones jurídicas a favor o en contra de los autores del acto que se haya celebrado.

No basta la existencia de la voluntad, ni que la voluntad sea declarada, sino que dicha voluntad y la declaración, deben reunir ciertos requisitos.

El poder de la voluntad, la llamada autonomía de la voluntad o autonomía privada, no significa que, como se pretendió en alguna época, sea absoluta, ni la voluntad

soborana, porque encuentra ciertos límites que establece el orden público y las buenas costumbres y que circunscriben el concepto de licitud.

Se requiere de la manifestación de la voluntad, para que las personas adquieran derechos y obligaciones. Cuando dos personas se reúnen para la compra de un bien, una exterioriza su deseo de vender y la otra de comprarlo, se pacta un precio, la forma de pago y la fecha de entrega. No debe entenderse que la persona resulta obligada con relación a la otra, si no ha consentido en la realización de la operación.

Se pensó que el consentimiento resultaba indispensable para establecer la relación patrón-trabajador. Cuando alguna persona solicita de los servicios de un carpintero, plomero, el solicitante llama a quien desea, señala la naturaleza de los servicios y conviene en el pago de un salario u honorarios.

Al ponerse de acuerdo las dos personas, nace una relación y surgen derechos y obligaciones recíprocas. El carpintero queda obligado a realizar el trabajo encomendado y la otra persona a pagar por esa labor. No podría darse al margen de esta voluntad, que el técnico iniciara su actividad y el otro, que no acepta previamente las condiciones, pudiera quedar obligado al pago.

En tales términos, consideran quienes defienden esta postura, que el consentimiento tiene por objeto producir los

efectos de derecho consistentes en la prestación de servicios y, en el pago del salario.

Cardoso de Oliveira define al contrato de trabajo como "el acuerdo entre el empleador y el empleado para la realización, por parte de éste, de determinado servicio, teniendo aquel la obligación de pagarle un determinado salario". Para Durand se trata de una convención, por la cual una persona calificada como trabajador, asalariado o empleado, se compromete a cumplir actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra persona denominada empleador o patrono, colocandose en una situación de subordinación, mediante una remuneración en dinero llamada salario". Para Ramírez Gronda, "es una convención por la cual una persona (trabajador: empleador, patrón, obrero), pone su actividad profesional a disposición de otra, en forma continuada, a cambio de una remuneración".

Para Rafael Caldera, es "una convención entre patrono y un empleador u obrero, para la cual éstos se obligan a ejecutar cualquier labor o servicio, intelectual o material, bajo la dependencia del patrono o de la persona que éste designe, mediante el pago de un salario".

Para los autores mencionados, la Relación Patrón-Trabajador, es:

a) Un acto jurídico, resultado de la exteriorización de la voluntad, como requisito de esencia para la existencia de obligaciones.

b) Su objeto esta constituido por la obligación de prestar el servicio y la reciproca de pagar el salario.

c) Los sujetos de los que emana la voluntad y que resultan obligados, son el patrón y el trabajador.

d) Se presupone la existencia de una subordinación del trabajador al patrón, por lo que hace a los servicios a prestarse.

De lo anterior se puede concluir que:

1.- No se considera la necesidad de acatar ciertas normas jurídicas, que regulan la relación entre los sujetos.

2.- No se contempla la necesidad de atender a los fines de seguridad, estabilidad y garantía en favor del trabajador.

3.- Todo indica que la manifestación de voluntad coincidente entre las partes, sin sujeción o condición alguna, resulta suficiente para crear derechos y obligaciones reciprocas.

4.- Los conceptos mencionados, no responden ni a una realidad concreta, ni traducen la lucha de los trabajadores plasmada en los distintos ordenamientos jurídicos.

5.- La relación patrón-trabajador no se agota en un simple acuerdo de voluntades, esta se refiere a situaciones de trascendencia social y acata como premisa fundamental, el imperio de la norma jurídica que condiciona y que puede sustituir la voluntad de las partes.

Lo anterior significa, que la ley se impone sobre la voluntad de las partes, en virtud de que en la propia legislación se ven aspectos trascendentales, en el aspecto social, preocupandose por la estabilidad del trabajador en su empleo, imponiendo, inclusive, a la parte patronal la obligación de asegurar a sus trabajadores ante las instituciones de seguridad social, impidiéndole al trabajador de igual manera, un derecho al cual no puede renunciar.

### 3.- Teorías de la Relación.

No puede quedar al acuerdo de las partes, las condiciones que regulan la relación patrón- trabajador, sino a la aplicación imperativa de la ley, aunada a los logros que las coaliciones obtienen en la celebración de los contratos colectivos.

Se ha señalado que los caracteres fundamentales en la relación de trabajo, salario, jornada, vacaciones, aguinaldo, etc., no quedan sujetos al libre acuerdo de las partes, por lo que el consentimiento ha perdido su carácter primario de creador del contrato y, en consecuencia, condicionante de la existencia de derechos y obligaciones.

Resulta pertinente, señalar brevemente los caracteres primarios de la relación de trabajo, a efecto de determinar hasta donde la voluntad resulta limitada o condicionante.

#### A.- Sujetos de la Relación.

Patrón y Trabajador.- La atención preferencial se da al trabajador, quien queda garantizado en sus derechos. Por consecuencia, existe, desigualdad en el trato jurídico.

La ley tiene como preocupación central al trabajador. La ley define, en su artículo 8 al trabajador "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

En su artículo 10, nos dice que ó Patrón es la persona Física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...".

El patrón es la persona que recibe el servicio. No se establece algún supuesto que derive del consentimiento; se parte de un hecho, de la situación de recibir, no de querer.

El patrón, según lo señalado en el artículo 13 de la ley laboral, es la persona que cuenta con elementos propios suficientes para responder de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

El artículo 9, señala quienes son trabajadores de confianza y, el 11 quienes son representantes del patrón, dichas categorías están previstas en las normas jurídicas y su calidad no dependen ni de la denominación, ni del acuerdo de voluntades, sino de la función que desempeñan.

**B.- Ingreso de Trabajadores.**

Cuando se carece de contrato colectivo o el celebrado no tiene clausula de exclusividad, el patrón esta impedido para contratar libremente.

El artículo 154 señala que "los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les haya servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingresos económicos tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo están...". De lo anterior, deriva la inexistencia de una voluntad absoluta del patrón.

Por otra parte, cuando existe contrato colectivo y, el sindicato tiene derecho exclusivo para designar a las personas que ocupen las vacantes y puestos de nueva creación, como lo señala el artículo 395, la voluntad del patrón carece de relevancia.

**C.- Naturaleza de los servicios.**

Los contratos colectivos, siempre señalan las categorías, cargos y plazas; se especifica en que consiste el servicio prestado por cada trabajador.

En el evento de que no exista contrato colectivo, el escrito donde debe precisarse y constar las condiciones de trabajo, es decir, el contrato individual de trabajo y, que se

refiere el artículo 25, debe precisar el servicio a prestarse, todo ello, no constituye un elemento indispensable.

Lo anterior, en virtud de que, cuando no se contenga el servicio que deba prestarse, se estará a lo preceptuado por el artículo 27, es decir, prestará un trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, sin que pueda imponérseles uno diverso a su situación personal o el objeto de la empresa.

#### D.- Salario.

El artículo 82 de la ley laboral señala que ó Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Es la principal prestación a cargo del patrón, en la que no interviene la voluntad de las partes. Lo anterior, en virtud de que, la ley determina que existe un salario mínimo, tal como se menciona en el artículo 90 ó Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo..."

La propia ley, prevé y determina el plazo de entrega, forma de pago, composición, existe ausencia de la voluntad de las partes.

#### E.- Fin de la Relación.

La ley prevé, los casos en que se pueda dar por terminada la Relación de trabajo o proceder a su rescisión, en los artículos 47, 51, 53. Para el evento de no atenerse a lo

señalado, se sufren las consecuencias de la injustificación de la actitud, señaladas en los artículos 48, 50 y 52.

De todo lo anterior, se manifiesta que la voluntad no constituye un elemento de existencia de la relación de trabajo. La prestación del servicio produce consecuencias jurídicas que afectan al patrón y al trabajador.

El artículo 21 de la Ley Laboral, ratifica la validez del hecho generador de la relación al señalar "Se presupone la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". El trabajador siempre tendrá a su favor la presunción de la existencia de la relación de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, podemos señalar que:

- El acuerdo de voluntades no es requisito para la formación de la relación.

- El acuerdo de voluntades no podrá ser rectora de la vida de la relación, porque esa función la cumplen la ley y los contratos colectivos de trabajo, por lo que la relación adquiere una vida propia que se transforma por principios que le son propios.

Mario de la Cueva, señala que "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un

estatuto objetivo. integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".<sup>8</sup>

La ley federal del trabajo de 1931, en su artículo 17 señalaba que "contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante la retribución convenida".

El imperio de la voluntad resulto restringido, en virtud de que la fijación de las condiciones fundamentales no quedaba al capricho de las partes, sino a la ley, mas sin en cambio, existió un respeto a la voluntad expresada, tal y como se infiere de aquel artículo 33, cuando expresaba: "El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a la buena fe, al uso o a la ley".

La ley de 1970, con un criterio distinto a la de 1931, sustituye la mención del contrato por la de relación de trabajo y, en lugar de emplear el término contrato, habla de documento donde se consignan las condiciones de prestación de servicios.

El artículo 20 señala el concepto de la relación de trabajo y del contrato:

---

8.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo, T. I., Decima edición, Editorial Porrúa., S. A., México, 1985, Pág. 18

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

Contrato individual de trabajo. cualquiera su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

La manifestación de la voluntad resulta secundaria, frente al hecho real de desempeño de una tarea personal subordinada.

Baltazar Cavazos, señala que ó Si en el derecho laboral se dejara a la libre voluntad de las partes el establecimiento espontáneo de las condiciones de trabajo, el patrón tendría la tendencia de abusar del trabajador, por la misma razón de que el fuerte tiende siempre a abusar del mas débil".<sup>9</sup>

Efectivamente, la ley federal del trabajo en su conjunto, tiende a proteger al trabajador que se considera la parte indefensa, razón por la cual las condiciones fundamentales no quedan al arbitrio o a la voluntad de las partes, sino a la propia ley.

---

9.- Cavazos Flores, Baltazar. Causales de Despido. Primera Reimpresión. Editorial Trillas, S. A. de C. V., México, 1990, Pág. 16.

#### 4.- Elementos Esenciales de la Relación de Trabajo.

##### A.- Subordinación.

La subordinación se relaciona, al cumplimiento de ciertos lineamientos que afectan a determinada persona por encontrarse en una situación donde resulta obligada. Por otra parte supone una facultad, es decir, la posibilidad de exigir, de conminar a un cumplimiento.

Cuando la subordinación es absoluta desaparece la personalidad, lesiona la dignidad, impide el desenvolvimiento, no permite realizarse en la esfera de la capacidad, aptitudes y deseos. Solo la subordinación que se refiere al orden jurídico, permite el respeto a la dignidad del ser humano.

La subordinación comprende dos ámbitos distintos, el negativo y el positivo.

La subordinación negativa se refiere necesariamente cuando se someten a las personas a lo que uno dice y quiere que hagan, sin razonamientos y condicionados, es decir, no se busca a la persona humana sino a su utilidad que representa, se podría señalar una característica de este, el servicio que llevan a cabo los esclavos. El aspecto positivo, busca otros valores, es decir, ve por la persona humana, por su dignidad, por el orden jurídico, y, también que las partes estén sometidas a las normas de derecho, para evitar abusos de uno u otro.

El aspecto negativo de la personalidad humana, tuvo su manifestación en la antigüedad, en la esclavitud; luego en la sumisión personal de la edad media, desapareciendo casi totalmente en la actualidad.

La subordinación surge con todas las características propias, en su doble aspecto positivo de la protección de la personalidad y en merito a la función económica que desempeña.

Esta evolución positiva, ha estado relacionada con los factores jurídicos, religiosos y económicos de la sociedad.

La evolución del concepto de subordinación, puede coexistir en un medio social donde impera el Derecho, la igualdad y la libertad, lo cual se ha logrado mediante la regulación jurídica del concepto, que no concibe el aspecto depresivo de ésta.

La regulación jurídica ha hecho que el vínculo de la subordinación existente entre dos partes, el subordinado y el subordinante haya eliminado los factores de desigualdad existentes, de tal manera que se llega a un plano de respeto mutuo e igualdad.

El aspecto positivo de la subordinación se encuentra regulada y limitada por las leyes para que no afecte en su personalidad al subordinado, que es un sujeto de derechos y no una cosa.

La subordinación es una regla de ordenamientos entendida por el derecho, que no solamente coexiste con la libertad,

sino que también contribuye con su aplicación en su aspecto positivo, preservando la libertad entre los hombres.

Lo que determina la diferencia y permite la distinción, para sujetar la actividad a la protección de la ley, es la subordinación; para los fines de la materia, se limita a la actividad que se lleva a cabo en la empresa, por una persona física, en beneficio de otra persona física o moral.

Para que exista un elemento de distinción, deben darse los siguientes aspectos:

1.- Facultad Jurídica del patrón para señalar los lineamientos normativos para la prestación de los servicios.

Esta facultad obliga a atender los mandamientos legales, el contrato, la costumbre y la habilidad o capacitación del trabajador.

Ramírez Gronda considera que "la subordinación consiste cabalmente en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación de trabajador de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza, entonces, como acreedor de una prestación contractual. esta subordinación, además, no está encajada en un ámbito físico o temporal determinado de validez. Ella consiste, para el dador del empleo, en algunos casos, en dar órdenes; en otros, en la sola posibilidad de darlas o de hacerlas cesar, siempre en la posibilidad de sustituir su

voluntad a la del trabajador, cuando lo creyere conveniente".<sup>10</sup>

2.- Obligación jurídica del trabajador de cumplir con los lineamientos señalados para la prestación de los servicios, de acuerdo con la ley, los contratos, la costumbre, su capacidad y habilidad. El trabajador puede no cumplir con las órdenes que recibe, cuando atentan contra lo establecido, pero deberá probar las circunstancias que justifiquen su desobediencia.

3.- El patrón debe recibir la prestación de servicios o los beneficios que de ella derivan, en forma permanente. Esto significa que el trabajador preste sus servicios con regularidad, de manera exclusiva o preferente para el patrón, dentro de la jornada que se haya determinado.

La subordinación no implica un poder absoluto del patrón, lesivo a la dignidad del trabajador. Tampoco un derecho de Fiscalizar la actividad de otra persona. La subordinación permite una armonía, una fundamentación real al derecho del trabajador.

El artículo 8 de la ley Laboral define al trabajador como la persona física que presta un trabajo personal subordinado. Así el artículo 20 es tutelar de los trabajadores ya que el trabajo subordinado merece protección de la ley, al enmarcarlo, por este elemento distintivo dentro de las normas que dicho ordenamiento establece.

---

10.- Ramírez Gronda, Juan. Los Conflictos de Trabajo, sus soluciones en el Derecho Argentino y Comparado. Argentina 1967. Pág. 192.

**B.- Estabilidad.**

La estabilidad, es el derecho del trabajador a conservar su trabajo, mientras pueda laborar.

Esta institución otorga a la relación de trabajo el carácter de permanente, haciendo depender su disolución de la voluntad del trabajador y excepcionalmente de la del patrón, por el incumplimiento de las obligaciones del trabajador y de circunstancias no atribuibles a los sujetos, que hagan imposible su continuación.

Mario de la Cueva señala que "La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones mas cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro".<sup>11</sup>

La idea de la estabilidad en el empleo se desprende del artículo 123 Constitucional, en especial de sus fracciones XXI y XXII que establecen a la letra:

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se

---

11.- De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág.. 219.

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 ilícita, 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 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".

Existen dos clases de estabilidad: la absoluta y la relativa. La primera consiste en la negación total al patrono de la facultad de disolver la relación de trabajo por disposición unilateral de su voluntad. La segunda consiste en la autorización al patrono, para disolver la relación de

trabajo por un acto unilateral del patrono, mediante el pago de una indemnización.

Esta institución es de gran importancia jurídica, en virtud de que ofrece seguridad y continuidad al trabajador en su trabajo, lo que permite obtener experiencia, habilidad y destreza en sus labores, que repercute en un incremento de su producción. Es bien sabido que un trabajador que cuenta con mas experiencia en su cargo, produce mas y, al contrario el inexperto utiliza mas tiempo con menor rendimiento. De lo que resulta que un trabajador estable, es beneficioso para la empresa.

## CAPITULO II

### SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL

1.- Concepto.	44
2.- Suspensión de la Relación de Trabajo. Antecedentes en México y en Europa.	49
3.- Las causas justificadas de la suspensión de la Relación de Trabajo.	56
A.- Concepto y caracteres de las causas de suspensión.	56
B.- Las causas expresas de la suspensión de la Relación de Trabajo.	57
C.- Ley Federal de Trabajo de 1931, 1970 y reformas de 1980.	62
4.- Efectos y formas de operación de las causas de suspensión.	66

## CAPITULO II

## SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL

1.- Concepto

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos trajo como consecuencia en el derecho Mexicano, la institución de la "suspensión de las Relaciones de Trabajo" y, que son : El conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y los efectos que producen.

En la vida real surgen diversas circunstancias que hacen imposible para los trabajadores o el patrón cumplir con sus obligaciones derivadas de la relación de trabajo; bien porque el trabajador le es imposible concurrir a la fabrica o al patrón continuar con las actividades de la negociación.

Estas causas que impiden el cumplimiento de las obligaciones, tanto de los trabajadores como de los patrones, pueden ser temporales o definitivas.

Cuando los impedimentos son temporales, es cuando el derecho laboral tutela las relaciones individuales de trabajo.

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es una aplicación de la idea de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y tiene el propósito de fortificar dicha estabilidad, relevando temporalmente a los trabajadores y a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones; los

trabajadores no prestarán sus servicios y el patrón no pagara sus salarios.

Son causas de suspensión, una enfermedad contagiosa, la prisión, el arresto judicial, el servicio militar, etc; en el caso del arresto o prisión, cuando el trabajador es declarado responsable ya no impera la suspensión, sino que la ley estima que se dará por terminada la relación de trabajo.

Pérez Botija dice que " se ha de entender la palabra suspensión en el sentido de cese parcial de los efectos del contrato de trabajo, durante un cierto tiempo, volviendo a tener plena eficacia una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la interrupción".<sup>12</sup>

Aguinaga entiende que " la suspensión de un contrato es la detención temporal, ajena a su esencia, de todos o parte de sus efectos contraprestacionales".<sup>12</sup>

Los caracteres que se desprenden de la primera definición , son la siguientes:

1.- Suspensión de los efectos del contrato, o de algunos de los efectos, es decir, la suspensión no afecta la existencia del contrato, sino que simplemente interrumpe los derechos y obligaciones que surgen del mismo.

---

12.-Citado por Carro Igelmo. La suspensión del Contrato de Trabajo, Bosch, Casa editorial, Barcelona, 1959, pág. 17.

2.- Por otra parte, la suspensión tiene un carácter temporal, es decir, solo interrumpe los efectos del contrato, en tanto subsisten las causas que originaron la suspensión.

Por este motivo debemos hacer una distinción: Si las causas que impiden el cumplimiento del contrato son temporales, pongamos por caso, la enfermedad de un trabajador, o bien, la falta de materia prima en la negociación, entonces se suspende los efectos del contrato; si por el contrario, los impedimentos son definitivos, entonces se produce la terminación del contrato, por ejemplo el caso de una disposición administrativa que prohíbe determinada actividad, o bien, el incendio de la negociación o la invalidez total y permanente del trabajador.

3.- consecuentemente, con los puntos anteriores, tenemos que la suspensión se caracteriza por el hecho de que una vez desaparecidas las causas que motivaron la suspensión, el contrato de trabajo cobra plena eficacia.

Como puede concluirse del análisis anterior, la suspensión tiene como finalidad evitar la disolución de las relaciones laborales, preservando la subsistencia del contrato durante la suspensión, de ahí la importancia que tiene esta institución, ya que la suspensión, puede decirse es una aplicación del principio de la estabilidad, que contribuye a asegurar la prolongación indefinida del contrato de trabajo.

Por otra parte, la suspensión produce efectos conciliatorios, toda vez que, ante la imposibilidad de las

partes de cumplir sus obligaciones, exonera a las mismas de su cumplimiento. Ni los trabajadores prestan sus servicios, ni los patrones pagan los salarios. La suspensión es en este sentido, una aplicación del principio universalmente reconocido de que "nadie está obligado a lo imposible". Y por otra parte, al mismo tiempo que releva a las partes del cumplimiento de sus obligaciones, preserva la existencia del contrato durante la interrupción, suspendiendo como ya se ha dicho, exclusivamente los efectos del contrato.

La suspensión, se distingue esencialmente de la terminación por las siguientes razones:

1.- La terminación afecta la existencia del contrato de trabajo, la suspensión, en cambio, afecta exclusivamente la ejecución del mismo;

2.- La terminación rompe las relaciones contractuales entre las partes, la suspensión sólo las hace cesar temporalmente;

3.- La suspensión es producida por causas no previstas o ajenas a la voluntad de las partes, la terminación en cambio, se puede producir por la voluntad de lo contratantes.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos condujo al derecho mexicano a otra institución: La Suspensión de las Relaciones Individuales de Trabajo.

Existen en la vida real numerosas circunstancias que impiden a los trabajadores y a los patrones en cumplimiento

normal de sus obligaciones. bien porque no es posible a los obreros concurrir a su trabajo para la prestación de sus servicios, bien porque los patronos no pueden continuar las actividades en sus negociaciones.

Las causas susceptibles de impedir a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, pueden ser temporales o definitivas, así como 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 o la invalidez del trabajador.

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.

La naturaleza de esta institución es que tiene por objeto relevar temporalmente a los trabajadores y a los patronos del cumplimiento de sus obligaciones: los trabajadores no prestarán sus servicios y los patronos no pagarán los salarios; ninguno de los dos incurrirá en responsabilidad.

El efecto final de la institución consiste en el deber del empresario de utilizar a los trabajadores tan pronto desaparezca el impedimento, de tal manera que se crea un a doble institución: Si el impedimento proviene del trabajador, el patrón tiene el deber de restituir al trabajador en su empleo cuando se encuentre en aptitud de reanudar el servicio

y, si el impedimento procede de la empresa, tiene el deber el patrón de restituir a los trabajadores suspendidos en sus respectivos empleos, tan pronto se reanuden las actividades. En cambio, el trabajador, por regla general, no tiene el deber de reanudar el trabajo; solamente en un caso existirá el deber: Según el artículo quinto de la Constitución, el trabajador no puede obligarse a una prestación de servicios por un período mayor de una año, en consecuencia, si la suspensión de la relación de trabajo se produce durante ese período, el trabajador debe reanudar el trabajo y, si no lo hace, queda sujeto a la eventual responsabilidad civil.

#### 2.- Suspensión de la Relación de Trabajo. Antecedentes en Europa y en México.

##### **Antecedentes en México.**

La aparición de la figura jurídica que conocemos como Suspensión de la relación de trabajo en el derecho laboral es relativamente reciente. Es una figura moderna que surge en el ámbito del derecho, en la segunda década del presente siglo. Concluida la primera Guerra Mundial se requirió la movilización de tropas y consecuentemente, con éste motivo los reclutas se vieron imposibilitados de seguir trabajando por lo que se estipuló para esos casos la suspensión de la obligación de prestar el servicio, causa que está en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 42 que dispone que son causas de la suspensión de la relación de trabajo en la fracción III.

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

Por su parte el artículo 44 de dicha Ley, dispone que cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y seguir en la guardia nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 fracción III de la Constitución.

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.

Aunado a lo anterior, en esas mismas fechas se empezó a aceptar que la huelga es una causal de suspensión en el año de 1919. En la Confederación de Washington se reconoce a la maternidad como causal de suspensión.

La denominación de la figura en estudio, Suspensión de la Relación de trabajo, es objetable, en razón de que no se suspende la relación, sino lo que se suspende son algunos de sus efectos.

Debemos precisar que la relación de trabajo continúa, lo que sucede es que durante cierto lapso de tiempo se suspenden

determinados derechos y deberes: fundamentalmente el servicio y pagar el salario.

La suspensión, en razón de su propia naturaleza, es temporal. No se puede concebir jurídicamente la suspensión definitiva de la relación de trabajo, por que en este supuesto se trataría de una disolución. No existe razón alguna de mantenerla latente cuando de antemano se conoce que no existe posibilidades de restablecerla.

El antecedente legislativo inmediato de la suspensión de la relación de trabajo lo encontramos en la Ley Federal de Trabajo de 1931 cuyo artículo 116 dispuso, son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Del artículo 116 se desprende que la ley de 1931, contempló bajo la figura de la suspensión tanto de la rescisión de trabajo individual como la suspensión colectiva de la relación laboral.

La Ley vigente ( la de 1970), ha separado, en títulos diversos las causas de suspensión de la relación individual de

trabajo, como la suspensión colectiva de las relaciones laborales.

La primera en el capítulo III del título segundo y la segunda en el capítulo VII del título séptimo.

#### Antecedentes en Europa.

Legislación Española. En esta legislación se determinan algunas causas de suspensión de los contratos de trabajo y Pérez Botija, en su obra las clasifica de la siguiente manera:

1.- Causas Biológicas.- situando dentro de estas la maternidad, causas enunciadas en el artículo 79 L.C.T.. Este artículo no hace ninguna distinción entre el accidente y la enfermedad, tan solo pide que la incapacidad del trabajador no sea provocada voluntariamente y que la suspensión no exceda del plazo fijado por las leyes o reglamentos de trabajo. El mismo artículo obliga al descanso motivado por el parto, descanso que es potestativo para la trabajadora y obligatorio para el patrón; dicho descanso será de seis semanas antes del alumbramiento, previa presentación del certificado médico, y de un descanso por igual tiempo con posterioridad al mismo. Si sobreviniere una enfermedad como consecuencia del alumbramiento, dicho plazo se prorrogará hasta veinte semanas y, durante ese tiempo, el patrón tiene la obligación de conservarle el puesto.

2.- Causas Físico- Económicas.- El autor en cuestión, considera dentro de este tipo, los accidentes que incapacitan

temporalmente al trabajador. Un obrero que suspende sus labores a consecuencia de un accidente involuntario, al desaparecer la incapacidad que este produjo, tiene derecho a ocupar su puesto. También cabe mencionar, de las suspensiones provocadas por incendios, inundaciones, etc., cuando sea posible la reanudación de las labores despues de algún tiempo. Cuando se trate de inundaciones nacionales o falta general de energía eléctrica, deberá el patrón pagar todo o parte de los salarios a sus trabajadores por todo el tiempo que dure la calamidad.

3.- Causas Politico- Administrativas.- El mismo Artículo 79 señala estas causas, entre las cuales se cuenta el llamado a las filas. Cuando un trabajador es llamado a servir a las filas tiene derecho a que el patrón le conserve su puesto hasta que regrese de haber cumplido con el servicio militar obligatorio. Tiene como plazo todo el tiempo que dure el servicio más dos meses posteriores al licenciamiento. Si vencidos éstos no se presenta al trabajo, perderá todo su derecho a su puesto. También en el caso de cumplir con algún cargo público o del sindicato, si es compatible con su trabajo, gozará del mismo plazo antes señalado.

4.- Causas Politico- Sociales.- Lo son la huelga o paro. En España no esta admitida la huelga y el paro, así el artículo 91 L.C.T. nos dice que la huelga o paro no será causa de rescisión de los contratos, de que se planteen para mejorar o empeorar las condiciones de trabajo estipuladas en tal

contrato, en que si será motivo para rescindirlo o bien, a pagar daños y perjuicios.

5.- Causas Jurídico- Penales.- Son la detención y el proceso del trabajador. Si después de seguido en toda su secuela el proceso, la sentencia motiva reclusión más o menos larga, el contrato será rescindido sin responsabilidad para el patrón, pero si se absuelve al trabajador, o se sobresee el proceso, solo habrá suspensión del contrato. También existe la suspensión como mediad disciplinaria impuesta por la empresa en virtud de la facultad que le otorga el reglamento Interior de Trabajo. este tipo de suspensión no podrá exceder del plazo fijado por la ley y, si lo sobrepasa, será considerado como un despido injustificado. El cierre temporal de la empresa también es una suspensión de este tipo jurídico- penal debido a que es impuesta por la autoridad competente, cuando la empresa viola las disposiciones aplicables a la negociación. Pérez Botija piensa que en el caso del cierre total de la empresa, puede quedar latente el derecho subjetivo de preferencia de los trabajadores al servicio de la misma hasta el momento de decretarse el cierre, en el caso de reapertura.

El despido injustificado del trabajador viene a constituir una suspensión y el citado autor español clasifica las causas del despido en: a) imputables al trabajador; b) imputables al patrón; c) por voluntad del trabajador; d) por voluntad del patrón; y e) por los motivos especiales del artículo 79 L.C.T..

El despido injustificado es ocasionado por la empresa, sin que exista justa causa para ello y el patrón tiene derecho de elegir por pagarle al trabajador una indemnización o a reinstalarlo en su puesto. Es oportuno hacer notar que en nuestro derecho, la elección es dada a favor del trabajador, sin distinción, no así en el derecho español que solo será cuando la empresa cuente con más de cincuenta trabajadores fijos, a su servicio.

Son algunos efectos del contrato los que se suspenden tales como, el pago del salario, pero algunos otros no, así lo cuenta de años al servicio de la empresa para los ascensos o seguros de vejez.

### 3.- Las causas justificadas de la suspensión de la Relación de Trabajo.

A.- Concepto y caracteres de las causas de suspensión.

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, dice que "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el trabajo y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono:...". De esta disposición se obtiene su definición: las causas justificadas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de responsabilidad.

De lo anterior, se desprenden los caracteres:

a) Causas justificadas de suspensión pueden únicamente provenir de la persona del trabajador;

b) Es un derecho de los trabajadores, confirmatorio del propósito de la ley de reforzar el principio de la estabilidad;

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

d) La no prestación del trabajo no produce responsabilidad para el trabajador.

B.- Las causas expresas de la Suspensión de la Relación de Trabajo.

Brevemente analizaremos las causas de suspensión de los efectos del contrato.

Las causas las podemos dividir de la siguiente manera: Por su origen; en causas provenientes de la imposibilidad del patrón de cumplir su obligaciones y, causas provenientes del trabajador.

Por sus efectos, en causas individuales (que afectan a uno o varios trabajadores) y causas colectivas.

Si relacionamos estos dos grupos, encontramos que las causas provenientes del patrón producen necesariamente un conflicto colectivo, que a la vez puede afectar a toda la

empresa o solo a parte de ella, y que las causas que derivan del trabajador solo producen efectos individuales.

El artículo 42 señala: " Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: I.- La enfermedad contagiosa del trabajador; II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo; III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel; IV.- El Arresto del trabajador; V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución, y 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 y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas y otros semejantes; y VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Hemos dicho que la suspensión trae consigo la conservación del empleo, es decir, cuando termina la causa que la motivó, el trabajador podrá volver a su empleo y el patrón

tendrá la obligación de reinstalarlo; si no cumpliere con lo anterior se produciría un despido injustificado. Ahora bien, si al cesar la suspensión el trabajador no se presenta al trabajo, el patrón podrá rescindir el contrato por considerarse como abandono de empleo.

Enfermedad contagiosa, es causa de suspensión, la circunstancia de que el trabajador padezca una enfermedad contagiosa. Dicha disposición se justifica en virtud de que no es posible exponer a los demás trabajadores ni al patrón al contagio. Esta causa no exige de manera alguna que el trabajador no puede desempeñar el servicio; sino por el contrario, encuentra su fundamento en una medida de prevención social. 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, tal y como lo prevé el artículo 102 fracción XVI. Ahora bien, entre las obligaciones del trabajador es poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezca, según lo dispone la fracción XI del artículo 134 de la ley laboral y, si no lo hiciera, el patrón podrá rescindir la relación laboral del trabajador, con fundamento en las fracciones II, XII y XV del artículo 47 de la propia Ley.

Prisión preventiva, supone que el trabajador se halle sometido a proceso por estar acusado de la comisión de un delito; y arresto judicial o administrativo, supone que se ha cometido una falta o un hecho delictuoso por el que se ha impuesto al trabajador el arresto.

Cuando se trata de prisión preventiva, se ignora si el trabajador es o no culpable del hecho que se le imputa y, mientras se dicte la sentencia queda en suspenso la relación de trabajo.

Si la sentencia es absolutoria, el trabajador volverá a ocupar su puesto y, si es condenado será separado del mismo.

El arresto supone que el trabajador ha sido declarado culpable de una falta; la ley estima que no debe producirse sin más la terminación de la relación, puesto que el arresto judicial o administrativo se refiere a faltas leves.

Desempeños de comisiones o cargos públicos de elección popular. La Ley se ocupa de los permisos que el patrón debe conceder a sus trabajadores para desempeñar algún cargo de elección popular o alguna otra comisión.

La Ley supone que estos permisos se refieren, a interrupciones de corta duración.

En la suspensión de las relaciones de trabajo por causa del patrón, encontramos motivos de origen económico, y que por lo tanto afectan a la capacidad de la empresa, impidiéndole en un momento dado cumplir con sus obligaciones.

El artículo 427 dice que son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y

fecta, la suspensión de los trabajos; la falta de materia prima, no imputable al patrón; el exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado; la incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación; la falta de fondo y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y, la falta de ministración, por parte del estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a la empresa, con que se hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

Se entiende por caso fortuito o fuerza mayor, el acontecimiento que independientemente de la culpa del deudor, impida el exacto cumplimiento de su obligación.

Algunos autores distinguen, entre caso fortuito y fuerza mayor y, sostienen que caso fortuito es " el acontecimiento natural e inevitable, previsible o imprevisible que impide en forma absoluta el cumplimiento de la obligación", y por fuerza mayor entienden "el hecho del hombre previsible o imprevisible que impide en forma absoluta el cumplimiento de la obligación". Otros autores, en cambio, dicen que entre ambos conceptos solo hay diferencia de grado, y otros en fin, sostienen que no hay distinción alguna entre ellos.

En cualquier forma, lo cierto es, que el elemento común indispensable de ambos acontecimientos, es el hecho de ser

inevitables, y sus efectos también son los mismos: exoneran al deudor del cumplimiento de la obligación.

En nuestro caso, la fuerza mayor o caso fortuito, son temporales, pensemos por ejemplo, en una fabrica que se incendia, pero que es reconstruida por los empresarios, en cambio si los afectos que se producen son permanentes, procede la terminación del contrato y, no la suspensión.

C.- La Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970 y reformas de 1980.

La Ley Federal del trabajo de 1931 reglamentó la suspensión de la relación de trabajo, en los articulo 116 a 120, pero en dichos preceptos se confundian las relaciones individuales y las colectivas, lo que dio lugar a muchos errores.

Por lo anterior, la comisión encargada de elaborar la nueva Ley, se empeño en la separación de los dos tipos de relaciones, explicandose así, los dos capitulos de la ley, uno sobre la suspensión de las relaciones individuales y otro sobre las colectivas.

La institución se vincula intimamente con la idea de estabilidad en el trabajo, aún más, puede decirse que por lo menos en el campo de las relaciones individuales de trabajo, su principal finalidad es la defensa del trabajador contra ciertas circunstancias que podrían provocar la disolución de las relaciones.

El artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo, de 1931, decía en relación a la suspensión de los contratos de trabajo, lo siguiente:

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

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

II.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerla, para la persecución normal de los trabajos, si se comprueban plenamente por el patrón;

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

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

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

VI.- La falta de ministración por parte del Estado, de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubieran

contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables;

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

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

IX.- La falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto, la junta de conciliación y arbitraje que corresponda juzgue que deba tener lugar la rescisión del contrato.

La ley federal del trabajo, de 1970, en su artículo 42 únicamente se avocó a las causas de suspensión individual de las relaciones de trabajo.

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

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador:

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

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

IV.- El arresto del trabajador;

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

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

VII.- La falta de los documentos que exijan la leyes y reglamentos, necesarios para la

prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador.

La Ley de 1980, conservo en su integridad la redacción del artículo 42, de la ley de anterior, en virtud de que en la de 80 únicamente las reformas que se dieron, se refirieron al procedimiento laboral.

La ley de 1931 no señaló en ninguno de sus artículos, a partir de cuando surtirían sus efectos la suspensión, ni en que momento deberían de regresar los trabajadores a sus trabajos, a diferencia de la de 1970 que sí preve esos supuestos, en los artículos 43 y 45.

De igual manera, en la Ley de 31 se refería únicamente que la suspensión del contrato de trabajo era sin responsabilidad para el patrón; en la de 70 se habla que la suspensión de las relaciones de trabajo es sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

4.- Efectos y formas de operación de las causas de suspensión.

Los efectos de la suspensión se producen siempre sobre los derechos y obligaciones que surgen del contrato de trabajo.

La suspensión no importa la terminación de los contratos de trabajo.

Ahora bien, en relación con este primer efecto de la suspensión encontramos dos situaciones: Una que produce la interrupción del servicio y el pago del salario, que constituye la verdadera y clásica suspensión, otra que produce la interrupción del servicio, pero no de los salarios. Vamos a ocuparnos de estas dos situaciones.

En el primer caso, quedan comprendidas todas las fracciones de los artículos 42 y 427 de la Ley Federal del Trabajo, con una sola excepción, que es la relativa a las fracciones III y IV del artículo 42, dentro de las cuales se distinguen dos hipótesis:

Si la prisión del trabajador es provocada por él mismo, se suspende el contrato de trabajo, de suerte que ni el trabajador presta el servicio ni el patrón paga los salarios; si la suspensión procede por prisión preventiva del trabajador, motivada por hechos del servicio y, es seguida de sentencia absolutoria, el patrón debe pagar al trabajador su remuneración por todo el tiempo que el contrato estuvo suspendido.

El origen de esta excepción fue el siguiente: Ocurrió un accidente de tránsito en el que intervino como conductor del vehículo un trabajador, el cual sometido a proceso y sujeto a prisión preventiva, fue absuelto por no existir culpa de su parte. Durante ese lapso, el contrato quedó suspendido, por cuya razón el trabajador a más de estar preso, dejó de percibir sus salarios ante esta situación, la Suprema Corte de

Justicia de la Nación, resolvió que el patrón era responsable de los daños y perjuicios sufridos por el trabajador, en ejercicio o con motivo del servicio.

La suspensión como veíamos, puede producir únicamente la interrupción del trabajo, como caso típico es la huelga imputable al patrón, en cuyo caso, debe pagar a los trabajadores sus salarios correspondientes al tiempo en que se prolongó la huelga.

El artículo 937 señala en el párrafo II que " Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga...".

Por otra parte, la suspensión produce un segundo efecto, que consiste en la conservación del empleo del trabajador por todo el tiempo que perdure la suspensión, y como consecuencia de lo anterior, la suspensión produce la obligación del patrón de utilizar a los trabajadores suspendidos tan pronto como desaparezcan las causas de la suspensión para lo cual deben distinguirse dos aspectos:

Si la causa de la suspensión proviene del trabajador, y el obrero se presenta a sus labores tan pronto como desaparezca la causa de interrupción, el patrón tiene la obligación de restituirlo en su empleo.

Si el motivo de suspensión proviene de la empresa, el patrón debe avisar a los trabajadores la fecha de reanudación de actividades, y si se presentan en tiempo esta obligado el patrón a restituirlos en el empleo que venían desempeñando.

Al reanudarse los trabajos, parcial o totalmente, el patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha en que se inicien de nuevo las labores; llamará a los medios que sean adecuados, a juicio de la junta de Conciliación y arbitraje respectiva, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligada a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que no podrá ser menor de treinta días, contados desde la reanudación de los trabajos.

El artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que la suspensión surtirá efectos: 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 trabajador, 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 consecuencia de un riesgo de trabajo; 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, hasta la fecha en que

cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto: en los casos 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, 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.

Al reanudarse los efectos del contrato suspendido, aparecen nuevamente las obligaciones suspendidas derivadas del contrato de trabajo, que como consecuencia también se encontraban suspendas; esta interrupción de los efectos, no afectan en los más mínimo, los derechos adquiridos por los trabajadores respecto a antigüedad, vacaciones y demás prestaciones que les correspondan, ya que el contrato no sufre alteración alguna durante el tiempo que este vigente la interrupción en cuanto a su contenido o esencia.

Así podemos ver que cuando los trabajadores sean llamados al servicio de la guardia nacional, el tiempo que dure en suspenso el trabajo será tomado en consideración para determinar la antigüedad del trabajador, conforme lo señala el artículo 44, los trabajadores deberán de regresar una vez que ha cesado la causa que dio origen a la suspensión de la relación de trabajo, conforme lo señala el artículo 45 de la Ley, o sea que al desaparecer la causa que dio origen a la suspensión el trabajador tiene derecho a regresar a su empleo y el empresario la obligación de reinstalarlo en su trabajo. En consecuencia si el empresario no cumple con la obligación de reinstalar, se produce un despido injustificado.

### CAPITULO III

#### LA DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO

1.- Los conceptos rescisión y terminación de las relaciones Individuales de Trabajo.	71
2.- Las causas justificadas de rescisión. Su fundamento Jurídico.	74
A.- Causas de rescisión expresas motivadas por el trabajador.	74
B.- Causas de rescisión expresas motivadas por el patrono.	87
C.- Concepto de causas análogas de rescisión.	91
3.- Las causas de terminación de las Relaciones Individuales de Trabajo.	92

## CAPITULO III.

## LA DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO.

1.-Los conceptos Rescisión y Terminación de las Relaciones Individuales de Trabajo.

Para clarificar el significado de los conceptos que existen definiendo la rescisión, analizaremos lo que dicen al respecto diversos autores, en materia laboral, así como definiciones de autores especializados en materia civil.

El autor civilista que nos da una clara definición de lo que significa la rescisión, es el maestro Ernesto Gutiérrez y González, que nos indica: "La rescisión es un acto jurídico unilateral, por el cual se le pone fin, de pleno derecho (sin necesidad de declaración judicial) a otro acto, bilateral, plenamente válido, por incumplimiento culpable en éste, por una de las partes."<sup>13</sup>

El mismo autor nos explica: "En derecho mexicano como se verá, basta que se constate por la parte que no cometió el hecho ilícito, y se lo notifique fehacientemente al que incumplió, para que ipso iure, ( por el mismo derecho) termine el contrato. Esta rescisión puede operar tanto en el campo del derecho público, como en el privado, sólo que en aquel se ha hecho práctica administrativa el que, antes de rescindir el contrato, dejan que el afectado ofrezca razones válidas que

---

13.- Gutiérrez y Gonzalez, Ernesto. Derecho de las obligaciones. Pág. 493.

justifiquen su incumplimiento, y si ellas son satisfactorias, no se declarará la rescisión; en caso contrario, si se procede a rescindir el acto que fue plenamente válido."

En resumen, se dice que la rescisión es el poner fin a un contrato bilateral por incumplimiento de una de las partes.

El maestro Alberto Trueba Urbina nos señala que rescisión es "el acto unilateral por virtud del cual se deja sin efecto el contrato de trabajo."

Nos señala una importante ejecutoria en que la suprema Corte de justicia de la Nación dice: " la rescisión del contrato de trabajo puede tener lugar en dos formas: ya por que el patrono separe al trabajador o ya porque solicite de la junta de Conciliación y Arbitraje respectiva la rescisión del contrato.

En el primer caso, a partir de la separación terminan las relaciones entre el patrono y el trabajador; en cambio, en el segundo, las relaciones subsisten, hasta que se decrete la rescisión." ( ejecutoria del 2 de mayo de 1935, en el amparo promovido por Paz Pliego vda de H.).

El maestro Mario de la Cueva nos define la rescisión de la siguiente forma:" es la facultad que otorga la ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluida, cuando el otro miembro de la relación comete una falta o incumple en sus obligaciones, es un derecho que otorga la ley a los sujetos de la relación y suponen los siguientes

elementos; un acto o una omisión imputables a uno de los sujetos de la relación, y el acto o la omisión deben ser de naturaleza grave."<sup>14</sup>

La rescisión es una causa por medio de la cual se extingue un contrato o la relación de trabajo.

De igual manera, De la Cueva define la terminación 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 de los patrones, que hace imposible su continuación".<sup>15</sup>

Se diferencia de la terminación, en que ésta es por mutuo consentimiento, pues así como se crea un contrato, se puede dar por terminado con la simple manifestación de las voluntades de las partes, sin que surja ninguna obligación para prolongar, ya que esto iría en contra de la voluntad de las partes contratantes, sujetos de la relación de trabajo.

Cuando esta terminación no es comprobada en los términos del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador tendrá los derechos consignados en el artículo 48, si el patrón no comprueba las causas de terminación en el juicio correspondiente, derechos que son reinstalación o el pago de la indemnización de tres meses de salarios, así como los salarios vencidos o caídos y otras prestaciones a que tengan derecho los trabajadores.

---

14.- De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 808.

15.- Ob. Cit. Pág. 813.

**2.- Las Causas justificadas de rescisión. Su Fundamento jurídico.**

La rescisión por justa causa es originada por falta o incumplimiento de las obligaciones de una de las partes, siendo estas las que se enumeran en los artículos 47 y 51 de la ley Federal del Trabajo, cuando son motivadas por el trabajador o por el patrón, respectivamente.

**A.- Causas de rescisión motivadas por el trabajador.**

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, señala los motivos por los cuales el patrón puede rescindir el contrato de trabajo sin su responsabilidad y, estas causas son:

I.- Por engañarlo el trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa debe tener efectos después de treinta días de prestar su servicio el trabajador.

Las causas de rescisión consignadas en esta fracción, es el dolo del trabajador o del sindicato que lo propone, que engaña al patrón, por medio de certificado o referencias falsas, atribuyéndole al trabajador una capacidad del que adolece.

Ahora bien, si en realidad es cierto que el dolo como vicio del consentimiento produce la nulidad y no la rescisión, también es cierto que la nulidad en este caso no opera en la

misma forma que la rescisión, de allí la razón por la cual la ley incluye a esta causa dentro del capítulo de la rescisión.

II.- Por incurrir el trabajador, durante sus labores en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que se obre en defensa propia.

Ahora bien, las causas enumeradas por esta fracción son restrictivas, es decir, el patrón solo puede rescindir el contrato, si el trabajador incurre en una de las faltas mencionadas, las cuales serán causas de rescisión, si son de tal manera graves que hagan imposible la continuación del contrato, pero sin que sea necesario que constituya delitos para que justifique la rescisión.

Por probidad debemos entender, la rectitud de ánimo, la honrabilidad de bien, integridad y honradez en el obrar.

III.- Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

El presupuesto clave de ésta fracción, radica en que se altere la disciplina de la negociación, por cualquiera de los actos mencionados.

IV.- Por 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.- Por ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

En estos casos, no es necesario que el perjuicio causado por el trabajador sea grave, en esta fracción la intención dolosa del trabajador es la causa fundamental de la rescisión.

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

En estos casos, puesto que los daños son fruto exclusivo de la negligencia del trabajador, necesitan ser graves para que se justifique la rescisión.

VII.- Por cometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

La falta que se sanciona en esta fracción, es la imprudencia o descuido inexcusable del trabajador que

compromete la seguridad del establecimiento o de las personas, independientemente de que no se produzcan males mayores.

VIII.- Por cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX.- Por revelar el trabajador secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa.

X.- Por tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Para los efectos de esta fracción, conviene aclarar que, se empieza a contar los treinta días a partir de la primera falta de asistencia, debiendo acumular mas de tres faltas durante ese periodo sin permiso del patrón y sin causa justificada.

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

La razón de esta causal de rescisión es patente, ya que hemos visto que la subordinación es el elemento esencial del contrato de trabajo de la cual derivan el poder de mando del patrón, y el correlativo deber de obediencia del trabajador, en consecuencia, si la subordinación es la esencia del contrato de trabajo, es evidente que si el trabajador se niega a obedecer sin causa justa, el contrato debe rescindirse.

XII.- Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

La fracción es una consecuencia lógica del deber del patrón de responder de los riesgos profesionales, es decir, si el patrón es responsable de los accidentes y enfermedades profesionales, natural que el patrón rescinda el contrato cuando el trabajador se niegue a cumplir las medidas preventivas que los reglamentos establecen, ya que el trabajador con su resistencia esta agravando la responsabilidad del patrón.

XIII.- Por 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 escrita por el médico.

La embriaguez del trabajador justifica el despido, aunque por ella no se resintiera la eficacia de su trabajo, ya que la presentación de un trabajador en estado alcohólico implica un atentado a la disciplina del establecimiento, por otra parte, la causa de la rescisión es la alteración mental en que concurre el trabajador sin que se requiera que el estado de embriaguez o la inconsciencia producida por la droga sean completos.

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

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.

Así mismo, el precepto que comentamos dispone que el patrón deberá de dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Como se desprende de esta fracción las causas de rescisión que establece la ley no son de manera restrictivas, sino enunciativas, esto es, deja al arbitrio judicial la apreciación de causas distintas a las que la misma ley enumera, las cuales serán causas de rescisión si son de tal manera graves y de consecuencias semejantes a las enunciadas por la ley.

Esta fracción es de gran importancia en nuestro derecho y viene a demostrar, que si bien nuestra legislación ha garantizado la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, dicha estabilidad no menoscaba de ninguna manera los intereses de los patrones quienes pueden rescindir el contrato por cualquier causa justificada.

En este mismo artículo, se hace mención de que el patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador, haciéndole saber la fecha y la causa o causas del despido, a fin de que el

trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas. Entre tanto, no se le comunique al trabajador por escrito, no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones y, por otra parte el patrón que rescinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador.

En esta forma, a través del artículo 47 y de la fracción XV del mismo artículo, los intereses de los patrones quedan debidamente salvaguardados y perfectamente compaginado el derecho de los trabajadores a la estabilidad y el de los patrones de velar por sus intereses.

La rescisión por las causa antes enumeradas se producen en forma inmediata con la condición de que el patrón notifique por escrito al trabajador la fecha y causa de la rescisión de contrato, pudiendo desde luego, despedir al trabajador sin necesidad de acudir a la junta.

La rescisión en el Derecho del Trabajo, es en consecuencia, radicalmente distinta a la forma como opera la rescisión en materia civil, en el derecho Civil, en efecto, es necesario que la parte que pretende rescindir el contrato acuda ante los tribunales para que estos dicten la rescisión del contrato; en el derecho laboral, en cambio, es el patrón quien declara rescindido el contrato por culpa del trabajador,

mediante el aviso que por escrito se entrega al propio trabajador.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su parte final, establece la obligación, por parte del patrón, de dar por escrito las causas o motivos por los cuales esta rescindiendo su contrato de trabajo al trabajador.

Ahora bien, sería conveniente que antes de rescindir la relación laboral al trabajador, se realicen investigaciones administrativas, mediante la elaboración de las actas correspondientes, en las cuales se dilucidaran, los motivos de la posible rescisión, es decir, que el propio patrón de una oportunidad al trabajador, para que explique los motivos de la supuesta falta que se le imputa; dicha investigación convendría a ambas partes, en virtud de que el patrón, tendría mayores elementos de juicio o convicción, para decidir, en un momento dado, si es procedente rescindir la relación laboral o únicamente, el trabajador, es merecedor de una sanción y, el trabajador tendría la oportunidad de defenderse y aportar los elementos de prueba, respecto de la faltas que se le imputan.

Actualmente en diversos contratos colectivos de trabajo, se establece la obligación de levantar actas administrativas, previamente a rescindir la relación de trabajo, de algún trabajador, tal es el caso, del contrato colectivo de trabajo, celebrado entre las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Autónoma de México (AAPAUNAM) y la Universidad Nacional Autónoma de México, en el que se

establece, en la cláusula 22, la obligación de llevar a cabo la investigación administrativa, correspondiente:

CLAUSULA No. 22

Procedimientos internos en caso de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral.

Todos los asuntos laborales que surjan entre la UNAM y los trabajadores académicos a su servicio se tratarán con el propio trabajador y los representantes de las AAPAUNAM en cada Dependencia; sin perjuicio de lo dispuesto por la ley; estos últimos harán las intervenciones necesarias en favor del trabajador académico formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas conducentes.

El representante de la UNAM deberá resolver en un término máximo de 15 días hábiles contados a partir de la fecha en que reciba la petición o solicitud sindical o del trabajador; la resolución que pronuncie el representante de la UNAM deberá ser escrita y fundada expresando con claridad las razones en que se haya basado.

Respecto a las causales de rescisión, y terminación de la relación laboral entre la UNAM y sus trabajadores académicos, se estará a lo prescrito por la ley Federal del Trabajo.

En ningún caso se podrá rescindir la relación laboral de un trabajador académico si no se han agotado antes las instancias internas previstas en este contrato desde la investigación administrativa hasta el dictamen de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, si el trabajador académico ha optado por esta o si transcurre el plazo establecido para concurrir ante la comisión sin hacerlo o si se cumple el término previsto para la emisión de la resolución de la Comisión Mixta antes citada, sin que esto se produzca por causa imputable a la representación de AAPAUNAM.

Mientras se cumple alguno de los supuestos previstos en el párrafo anterior sólo podrá suspenderse al trabajador académico en los casos de falta de probidad u honradez debidamente comprobados y que estén contemplados como tales en la ley.

Si el trabajador académico ha optado por seguir el procedimiento ante las Comisiones Mixtas, el término para demandar a la UNAM ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en caso de no estar conforme con la resolución que pronuncien aquéllas, correrá a partir del día siguiente de que se le notifique la resolución definitiva de la Comisión Mixta correspondiente.

La UNAM no podrá rescindir o dar por concluido el Contrato de Trabajo de ninguno de los miembros de AAPAUNAM que disfrute de licencia sindical en los terminos de la cláusula 117, mientras dure ésta, salvo que incurra en alguna causa legal que sea particularmente grave, o que haga imposible la continuación de la relación laboral.

La UNAM no podrá rescindir el Contrato a un Trabajador academico que tenga más de 20 años de antigüedad sino por alguna de las causas a que se refiere la ley, que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de su relación laboral, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda. En su caso será aplicable el segundo párrafo del artículo 161 de la Ley."

En ningún caso sera conveniente sancionar o rescindir la relación de trabajo, sino hasta que se haya hecho la investigación administrativa correspondiente y, haya resuelto la comisión dictaminadora.

La cláusula 23 del contrato colectivo mencionado, establece el procedimiento para la investigación administrativa.

Procedimiento para la realización de la investigación administrativa.

Cuando se considere que un trabajador académico ha incurrido en alguna falta, no deberá aplicarse ninguna sanción, sino hasta que el titular de la dependencia respectiva o sus representantes autorizados en términos de la fracción XIV de la Cláusula 7 del presente Contrato lleve a cabo la investigación administrativa en días y horas hábiles. Previamente se deberá notificar al interesado y a AAPAUNAM con copia al representante de Área correspondiente en su caso, en los domicilios que tengan registrados en la institución, o bien al trabajador podrá hacersele en el lugar en que se encuentre. A esta investigación podrá comparecer AAPAUNAM y en ella se aportarán los elementos de prueba necesarios para proceder. Deberán realizarse en el plazo máximo de diez días hábiles contados a partir de la fecha en que el titular o sus representantes autorizados en términos de la fracción XIV de la Cláusula 7 tengan conocimiento de la falta. Vencido este plazo sin concluirse la investigación, ya no podrá aplicarse sanción alguna.

La notificación a que se refiere el párrafo anterior, será hecha con una anticipación mínima de tres días hábiles, señalándose con toda precisión las faltas imputadas y los fundamentos legales y contractuales del caso.

La investigación administrativa a que se refiere esta cláusula se practicará dentro del turno y preferentemente dentro del horario de labores del trabajador académico investigado.

Si la UNAM aplica una sanción sin cumplir lo dispuesto en esta Cláusula, no tendrá efecto legal alguno".

Cuando algún trabajador no este de acuerdo con la resolución emitida por la comisión respectiva, hasta ese momento deberá de acudir ante la junta de Conciliación y Arbitraje para demandar que se le restituya en sus derechos o se le indemnice, lógicamente la prescripción empezará a contar a partir de la fecha de notificación de la resolución administrativa.

La Ley establece, inclusive, en la fracción X del artículo 423, el derecho del trabajador para ser escuchado antes de aplicarse alguna sanción disciplinaria, con mucho más razón, debería de establecerse la obligación de realizar investigaciones administrativas, en el caso de rescisiones.

.- Causas de Rescisión expresas motivadas por el patrón.

La rescisión por causa justa se da cuando es originada por falta o incumplimiento de las obligaciones de una de las partes, siendo estas causas, con responsabilidad para el patrón, las enumeradas en el artículo 51 de la Ley, que dice:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra 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 porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

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

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

Estudiando las causales de rescisión con responsabilidad para el patrón, reguladas en la Ley Federal del Trabajo, se nota que el trabajador está protegido en su persona, familia, salud y seguridad, tanto física como económicamente, en su condición de componente en la relación de trabajo: la ley deposita en él la confianza para elevar las condiciones de vida de la clase trabajadora; a su vez el trabajador deposita su confianza en los legisladores para que estos le brinden una ley en la que obtengan mayores beneficios.

Mejorando la anterior legislación en materia de rescisión, la actual adicionó, en las causales de rescisión imputables al patrón, y que están enunciadas en el artículo

47. la obligación del patrón de dar, como ya lo vimos anteriormente, un aviso por escrito de la fecha y causas de rescisión o despido, con el objeto de señalar con precisión la causal de despido y la fecha desde que empieza a surtir sus efectos, disposición ésta que permite al trabajador conocer las causas de su despido y poder hacer valer sus derechos eficazmente, pues el aviso escrito y la causal hecha valer el mismo, configura definitivamente la rescisión, ya que mientras no se notifique al trabajador, no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones.

La naturaleza jurídica de la rescisión del contrato o de la relación de trabajo, consiste en los conflictos que se suscitan en esta relación, por causas imputables al patrón o al trabajador. Esta naturaleza jurídica en la relación de trabajo con responsabilidad para el trabajador o para el patrón y que le son sancionadas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente, señala la serie de conflictos que puede tener esta relación.

En forma detallada, los artículos 47 y 51 nos indican y dan una clara imagen de los conflictos planteando que el trabajador tiene iguales derechos que el patrón, pero siempre el trabajador ve limitada su manera de actuar ante esta situación, pues al someter su conducta al patrón, la permanencia en su empleo debe ser respetada hasta que el trabajador cambie en la manera de desarrollar sus labores y no desee continuar en la empresa; si al patrón se confiere el poder de mando por virtud de la celebración del contrato de

trabajo y al trabajador la sumisión a ese poder, no se debe pensar que de la existencia y ejercicio de tal facultad, se derive el derecho patronal de poder ejercitar el despido cuando mejor lo desee, pues difiere precisamente en el ejercicio de éste, nace con la celebración del contrato, pero solo se puede llevar a cabo cuando el trabajador dé motivo o causa justificada para tal despido, pues la forma más frecuente de poner fin a la relación laboral consiste en el despido injustificado.

El maestro Mario de la Cueva lo define así: "se conoce como despido el acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación y, que en consecuencia debe retirarse del trabajo."<sup>16</sup>

Aparicio Mendez reúne en el término resolución, los de despido y rescisión, pues define el despido como " la resolución del contrato por decisión unilateral del patrono o por mandato de la ley cuando se configuran ciertos elementos vinculados a la voluntad del empleador directa o indirectamente".

La Ley, en su artículo 49, señala al trabajador que debe solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ser reinstalado en el trabajo que desempeñaba, en su caso de que el despido no se haya podido justificar adecuadamente.

Este procedimiento, contra la estabilidad del trabajador en su empleo, hace decir al maestro de la Cueva: " la permanencia o

---

16.- Ob. Cit. Pag. 814.

persistencia de la relación de trabajo, es la esencia de la estabilidad y la exigencia de una causa razonable para su disolución, es la garantía de la misma".

La estabilidad significa para el trabajador la seguridad de la protección jurídica de su empleo, ante la conducta del patrón que, en algunas ocasiones le priva de su única fuente de ingresos.

C).- Concepto de Causas Análogas.

Ante la imposibilidad del legislador de prever todos los acontecimientos que sean factibles de producirse y que constituyan causales de rescisión de la relación de trabajo, al final de la enumeración del artículo 47 se incluyó la fórmula: " Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que el 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. 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 expresadas.

### 3.- Las Causas de Terminación de las Relaciones Individuales de Trabajo.

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 patrones, que hace imposible su continuación.

La ley señala, en su artículo 53, cuales son las causas de terminación, que en este apartado únicamente mencionaremos, en virtud de que el capítulo siguiente las analizaremos con más detalle:

I.- El mutuo consentimiento de las partes.

II.- La muerte del trabajador.

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

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

**CAPITULO IV**  
**ANALISIS DE LA RESCISION Y TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.**

	Página
1.- La forma de disolución de las Relaciones Individuales de Trabajo y su fundamento Jurídico.	95
A.- El mutuo consentimiento de las partes.	95
B.- La muerte del trabajador.	102
C.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital.	102
D.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.	102
E.- Los casos a los que se refiere el artículo 434.	103
2.- Las formalidades del despido.	110
3.- Los derechos de reinstalación y pago de una indemnización.	112
A.- El derecho a la reinstalación en el trabajo.	112
B.- El derecho a una indemnización por despido.	119
4.- El derecho a una indemnización por separación imputable al patrón.	120
5.- Los salarios vencidos durante la tramitación de los conflictos.	122
6.- Los problemas de la prueba en los casos de despido y separación por motivo imputable al patrón.	123
7.- Las reglas particulares de la terminación de las Relaciones de Trabajo.	132
Conclusiones.	135
Bibliografía.	

## CAPITULO IV

ANALISIS DE LA RESCISION Y TERMINACION DE LA RELACION DE  
TRABAJO.1.- La Forma de disolución de las Relaciones Individuales de  
Trabajo y su Fundamento Jurídico.

El derecho del Trabajo se creo con el propósito de proteger a la clase obrera y para dar cumplimiento a este fin se pensó en asegurar a los trabajadores con una duración indefinida del contrato de trabajo que permitiera la permanencia en sus empleos.

Es así como nace la figura jurídica de la estabilidad, como un medio necesario e indispensable para lograr esta finalidad. En consecuencia, es indudable que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una garantía fundamental del derecho laboral.

La disolución del contrato de trabajo, como su nombre lo indica, produce la extinción del contrato, haciendo desaparecer los derechos y las obligaciones que surgen entre las partes.

La terminación del contrato de trabajo es en consecuencia, la institución antagónica del principio de la estabilidad que preve nuestro derecho, de ahí que la constitución, con el fin de garantizar al trabajador su permanencia en el empleo, haya establecido en la fracción XXII

del artículo 123, que el empresario no puede disolver la relación de trabajo sin causa justa. Así, observamos que la norma básica de nuestro derecho continúa 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 patrones, que hace imposible el desarrollo de la relaciones de trabajo, o bien, el mismo acuerdo de voluntades ya sea expresado en el momento de la estipulación o bien de un convenio celebrado con posterioridad.

La terminación del contrato, puede afectar a un solo trabajador, a un grupo, o a todos los trabajadores de una empresa; ejemplo de ello, sería el caso, del cierre de una negociación, las causas que producen éstos fenómenos en su mayoría son de orden económico, malas condiciones del mercado, quiebra o liquidación de la empresas o introducción de nueva maquinaria, razón de carácter técnico o fenómenos de la naturaleza como son el caso-fortuito y la fuerza mayor.

Cuando el patrón da por terminado el contrato de trabajo y, al reclamar el trabajador, no justifica la causa de terminación, el patrón quedará obligado a reponer al trabajador en su empleo o a pagarle una indemnización en las mismas condiciones que se establece para los casos de rescisión.

Partiendo de este principio básico, vamos a ocuparnos de la terminación del contrato de trabajo, que esta regulado en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 53, es decir, estudiaremos las causas individuales de dicha terminación.

A.- El mutuo consentimiento de las partes.

El artículo 53 de la Ley Laboral, señala entre otras causas, el mutuo consentimiento, que es una forma natural de extinción del contrato, pues así como el contrato surge de mutuo acuerdo, así también puede extinguirse por mutuo consentimiento. sin que pueda obligarse a las partes a prolongar el contrato de trabajo, en contra de su voluntad; por otra parte, la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento es nula, si la terminación es obtenida por algunos de los medios que vician el consentimiento, o sea, por medio de error, dolo o intimidación, en estos casos, el trabajador debe demostrar la existencia de algunos de estos vicios para obtener la nulidad respectiva.

La separación voluntaria, presupone para la existencia de la misma, la formación de un contrato de trabajo, o de una relación de trabajo.

La mayoría de los tratadistas de derecho del trabajo se han unificado en torno a que las causas de extinción de los contratos se pueden agrupar en tres divisiones que son:

a) Causas disolutorias legalmente autorizadas, ajenas a la voluntad de las partes.

b) Causas derivadas del consentimiento y conformidad de ambas partes.

c) Causas atribuibles a la voluntad unilateral de las partes.

Concentrandonos en la separación voluntaria, es decir, en las causas derivadas del consentimiento y conformidad de ambas partes, para Benetiz de Lugo, este tipo de causas se divide a su vez en las siguientes:

1.- Las consignadas válidamente en el contrato salvo que el ejercicio de la facultad contractual constituya manifiesto abuso de derecho por parte del empresario.

2.- Especial mención en las relaciones eventuales de trabajo.

3.- Expiración del tiempo convenido o conclusión de la obra o servicio objeto del contrato.

4.- El mutuo consentimiento de las partes.

Según Benetiz, la explicación de cada una de las causas que integran las causas derivadas del consentimiento y conformidad de ambas partes es la siguiente:

a) Respecto a las consignadas válidamente en el contrato salvo que el ejercicio de la facultad contractual constituya manifiesto abuso de derecho por parte del empresario. Esta causa es lógica derivación del principio de derecho " Pacta Sunt Servanda" por el que los convenios válidos y perfectos

son ley para los contratantes y para lo que de ellos traen causa. Entendiendo por abuso de un derecho, el ejercicio de un derecho es inadmisibile cuando sólo puede tener por fin causar daño a otro.

b) Especial mención de las relaciones eventuales de trabajo.

En las relaciones laborales a prueba o provisionales y en aquellas en que un trabajador presta sus servicios con carácter eventual, las condiciones de su desarrollo definitivo están fijadas desde su nacimiento, puesto que el trabajador sabe las condiciones de prueba, provisionales o eventuales, en que presta sus servicios.

c) Expiración del tiempo convenido o conclusión de la obra o servicio objeto del contrato. Contiene tres supuestos; primero, respecto a la expiración del tiempo convenido, es un modo normal extintivo de las obligaciones en general y que se ofrece para aquellos casos en los que la relación laboral tiene una duración prevista por la partes, a cuyo término se le pone fin por considerarse totalmente cumplida y liquidada; segundo y tercero, se refieren a la conclusión de la obra o servicio del contrato.

d) Mutuo acuerdo de las partes. Todo contrato puede ser destruido por una convención hecha en sentido inverso al que lo creó y por lo tanto, la relación laboral existente entre patrón y trabajador puede desaparecer mediante la declaración disolutoria de ambas partes. En el derecho privado, es en

principio, procedente, que por mutuo consentimiento se deshace lo que por consentimiento se hizo.

Respecto de la forma como debe manifestarse el mutuo disenso que, si verbalmente es el primer contrato, debe ser también verbal el mutuo disenso y por consiguiente, si se otorga documento escrito, debe hacerse también por escrito.

La separación voluntaria no implica la pérdida de ninguno de los derechos que tenga el trabajador con la sola prestación de los servicios criterio jurisprudencial que se nos ofrece hasta la fecha, por el que parece se atiende única y exclusivamente al hecho de que, si existió o no, acuerdo de voluntades para la disolución de la relación de trabajo.

Ahora bien, que debemos entender por separación voluntaria, el Dr. Trueba Urbina nos comenta que es:

" La manifestación del trabajador de dar por terminado su contrato de trabajo (renuncia) no requiere para su validez de la aprobación o intervención de los tribunales de trabajo. La renuncia del trabajador a su empleo debe ser libre y espontánea y constar por escrito por el trabajador o con su huella digital."

La separación voluntaria es la manifestación por parte del trabajador de dar por terminado su contrato de trabajo.

La separación voluntaria puede darse en los siguientes supuestos:

a) Por mutuo acuerdo.

b) Sin consentimiento del patrón, en los contratos a plazo y en los indefinidos.

a) Por mutuo acuerdo. Es aquel que consigna la Ley federal del Trabajo en su Fracción I del artículo 53.

La Ley ubica la separación voluntaria, en el mutuo consentimiento de las partes.

Si el consentimiento da origen a la formación de un contrato, este mismo consentimiento puede destruir lo creado, este es el argumento de los civilistas; esto puede funcionar dentro del campo del derecho del Trabajo, siempre y cuando no exista violación a algún derecho de los consagrados por la ley y cuando el trabajador este consiente del acto que realiza y de la respetabilidad de sus derechos.

b) Sin consentimiento del patrón.

1) En los contratos a plazo.

Es normal que se celebre el contrato de trabajo con un termino de extinción de la relación laboral, pero también puede suceder que el trabajador mediante la educación que adquiera y el ahorro luche por una posición mejor, ya sea para independizarse e iniciar algo por su cuenta, o bien para conseguir un mejor puesto en la empresa. pero nos encontramos con el problema que nos presenta el artículo 32, que dice " El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al

trabajador solo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona." Es lógico pensar que si existe un contrato de trabajo con un término para su extinción, dicho contrato se extinguirá al vencimiento del mismo, quedando las partes contratantes obligadas al cumplimiento de las normas creadas en el mismo.

Si existe un contrato a plazo, para la extinción del mismo se puede dar por terminado aunque no se haya llegado al término para la extinción del mismo, por lo siguiente:

Primero.- Porque los contratos civilistas son distintos a los laborales y, es de antemano el criterio civilista quien nos hace pensar subconscientemente en las características de cumplimiento e incumplimiento de los contratos, mas sin embargo entrando en el terreno del Derecho Laboral, encontramos la esencia del mismo y observamos que en toda formación del contrato de trabajo, no existe igualdad en la contratación, en virtud de que el trabajador se ve obligado a aceptar las condiciones impuestas por el patrón, razón por la cual debemos considerar de una manera elástica el contrato de trabajo en favor del trabajador, dentro de los límites de lo razonable y, que por lo tanto si es el trabajador quien no desea seguir trabajando con el patrón. que no sea obstáculo la voluntad del patrón a no consentirlo, sino hasta que llegue el término para su extinción, suponemos que se trata de un trabajador capaz, que se encuentra en un medio en el que se puede desarrollar, es decir, que es un trabajador dinámico. efectivo, que desea dejar de prestar sus servicios en

determinada empresa. por mejores oportunidades. Es bueno aclarar que el artículo citado anteriormente, debe prosperar, siempre y cuando se demuestre la mala fe del trabajador de una manera precisa, sin lugar a dudas y, que fuera de estos casos no debe aplicarse la responsabilidad civil.

Segundo.- Si existe un contrato de trabajo con un término de extinción de la relación de trabajo, el trabajador, podrá separarse voluntariamente, aunque no se haya llegado al vencimiento del mismo, a pesar de que existiera oposición por parte del patrón y defensa en cuanto a que el trabajador debe cumplir con su trabajo hasta el día fijado, porque el Derecho Laboral y la ley son un cúmulo de derechos en favor del trabajador.

#### 2.- En los Contratos a Plazo Indefinido.

El artículo 39 de la Ley federal del trabajo dice: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Dicho artículo sujeta la existencia del contrato de trabajo, a la materia del trabajo, quien determinará la presencia o extinción de la relación laboral, pero independientemente de esto, si es el trabajador quien desea separarse voluntariamente, bastará su desecho de expresarlo así y comunicarlo al patrón para que se termine la relación laboral.

**B.- La muerte de trabajador.**

La muerte del trabajador pone fin, necesariamente, a la relación de trabajo, no así la del patrón, porque en caso de ocurrir, la terminación se producirá por el cierre de la empresa.

**C.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.**

Cuando se ha concluido la obra por la cual se contrato al trabajador, cuando llegó a su fin el tiempo estipulado en el contrato, sin que persistan las causas que le dieron origen; o cuando regresa el trabajador substituido, también vemos que se da por terminada la relación de trabajo o cuando resulta incoesteable la explotación de una mina o agotamiento de la misma.

Estas causas de terminación pueden traducir la disolución de una relación de trabajo, o afectar a un grupo de trabajadores y, en consecuencia, puede ser una causa individual o colectiva de terminación.

**D.- Por último tenemos como causas de terminación de las relaciones individuales, la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.**

Las prestaciones que constituyen el objeto de las relaciones de trabajo, son la prestación del servicio y el pago del salario, si aquella hace imposible, por la causa

señalada, tiene que producirse necesariamente la terminación del contrato.

E.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

El artículo 434 nos señala, como causas colectivas de la terminación de las relaciones de trabajo: la fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón. Sobre este particular, debemos recordar que, la terminación del contrato derivada de caso fortuito o fuerza mayor, procede siempre y cuando los efectos, que deriven del caso fortuito o fuerza mayor, sean permanentes y constituyan un obstáculo insuperable para que el patrón cumpla sus obligaciones, en tal virtud, un hecho cualquiera que haga más difícil o más oneroso el cumplimiento de las obligaciones, pero sin impedirlos, no podrá ser causa de terminación del contrato, sino la modificación del mismo.

La incapacidad física o mental, o la muerte del patrón solo producirá la terminación del contrato de trabajo, cuando tenga como consecuencia ineludible y forzosa la terminación del negocio, esto solo sucede en el servicio doméstico y en la pequeña industria que vive de la actividad del patrón.

En la industria y, en el comercio, la muerte del empresario no causa la terminación de las relaciones de trabajo.

La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, si la materia objeto de la explotación desaparece o resulta incosteable, las relaciones de trabajo se dan por

terminadas o se reducirán en la medida que lo determine la ley, asimismo, cuando la materia objeto de una industria extractiva llega a agotarse o hacerse incoasteable en el mercado.

Con los procedimientos respectivos, se resuelve el cierre de la empresa, se produce la terminación, de lo que se puede deducir que es un acuerdo con los procedimientos legales respectivos, como se puede señalar el cierre o continuación o reducción del trabajo.

Asimismo, vemos que el artículo 401, nos señala también el mutuo consentimiento y la terminación de la obra por la que contrato, como causas de terminación de los contratos de trabajo.

El artículo 421 señala que el contrato ley, terminará por mutuo consentimiento de las partes, es decir, cuando los sindicatos que representen las oas terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos de una rama de la industria, de una o varias entidades federativas, convienen con los patrones o sindicato patronal dar por terminado el contrato; si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

Debemos observar, que las causas individuales de terminación operan sin necesidad de acto especial del patrón, en cambio las causas colectivas requieren generalmente la previa autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje,

para que produzcan la terminación del contrato, autorización que se concede solamente si se comprueba la causa justificada de terminación, así como la necesidad de terminar los contratos.

En relación con las causas colectivas, encontramos que el artículo 435 de la Ley previene que se someteran al procedimiento de las juntas (conflictos económicos) las siguientes causas de terminación: La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que le produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos. El concurso o la quiebra legalmente declarada, sin la autoridad competente o los acreedores resuelvan el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Efectos que produce la terminación del contrato.

La terminación del Contrato de trabajo, de acuerdo con lo que hemos afirmado, produce la disolución de los vínculos jurídicos que surgen entre las partes, sin embargo a pesar de la disolución de ese vínculo que surgió entre las partes a consecuencia del contrato de trabajo que se da por terminado subsisten algunas obligaciones a cargo del patrón, como se indicara a continuación:

Supongamos el caso de que la relación de trabajo se termina legalmente por la causa prevista en la fracción IV del artículo 53 de la Ley, es decir, por el hecho de que el

trabajador física o mentalmente resulta incapaz de realizar el objeto que constituye la materia de la prestación del servicio y por otras causas le resulta una inhabilidad manifiesta para la prestación de un servicio. Supongamos asimismo, que dichas incapacidades físicas y mentales provienen de un riesgo o enfermedades no profesionales.

Cuando se den las circunstancias que señalamos en la última parte del párrafo que antecede, a pesar de que las relaciones de trabajo se terminan y por ende se produce la disolución del vínculo jurídico que a consecuencia de ella surgen entre patrón y trabajador, subsisten a una obligación a cargo del primero conforme a lo establecido por el artículo 54 de la ley laboral, surge en el caso que hemos tratado, un derecho del trabajador y, por ende la correlativa obligación del patrón de pagar al trabajador un mes de salario que viene devengando, más el importe de doce días calculados por cada año que haya laborado ese trabajador.

En caso de que exista posibilidad del trabajador incapacitado para desempeñar otro empleo compatible con sus circunstancias y posibilidades, a elección de este a que se le proporcione dicho empleo al servicio del mismo patrón, se hace notar que la disposición del artículo 54 de la ley, contempla derechos y obligaciones a los que se equiparan a los que en términos de la ley común se designan como alternativas, puesto que es el caso, el obligado que es el patrón cumple proporcionándole al trabajador una de las dos pretensiones que establece el propio precepto, aun cuando la elección de ellas

con pacto contrario o sin el, corresponde al trabajador y no al patrón deudor; pero siempre y cuando el trabajador optare por la segunda de las prestaciones a que tiene derecho, lógicamente se encuentra en condiciones físicas y mentales, idóneas para desempeñar el otro empleo que pretende le proporcione su propio patrón, pues de no ser así debe afirmarse que este no queda obligado a proporcionar al trabajador ese nuevo empleo y que cumple pagándole la primera de las indemnizaciones.

Si el patrón no comprueba las causas de terminación, el trabajador tendrá derecho a solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, teniendo derecho además, el trabajador independientemente de la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

El patrón estará obligado a pagar tres meses de salario y la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162, cuando se trate de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o su muerte.

En los casos en que la terminación de las relaciones de trabajo y, por ende la extinción del vínculo jurídico que a merced de ellas se establece, no implica que no subsistan ciertas obligaciones a cargo del patrón para con los

trabajadores, y dichas obligaciones las contempla el artículo 434 en relación con el 436 de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, supongamos en que una determinada relación de trabajo surge una causa de fuerza mayor, un caso fortuito o bien la incapacidad física o mental o la muerte del patrón, de tal manera que estas circunstancias impidan la realización material del trabajo que constituye el objeto del trabajo; y supongamos también, que de manera fehaciente el patrón demuestra que dada las circunstancias económicas operantes resulta notoriamente incosteable la explotación que constituye el objeto materia de la relación de trabajo; que surge un agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva que da lugar a esa relación de trabajo o bien que siendo el patrón declarado legalmente en estado de quiebra, el concurso de sus acreedores resuelve el cierre de la empresa que da lugar a las relaciones de trabajo o a la reducción definitiva de los trabajos propios de su giro.

En todos estos casos, por disponerlo así la Ley en su artículo 434 queda terminada la relación de trabajo sin que en ninguno de los supuestos apuntados, esa terminación resulta imputable al patrón. No obstante ello, es decir, que la relación de trabajo se termina y que por lo tanto también termina el vínculo jurídico que se estableció entre trabajador y patrón, es el caso que aún subsistan obligaciones a cargo de éste para con aquel, según lo dispone el artículo 436 de la ley Laboral.

En efecto, el precepto últimamente mencionado, establece el derecho de los trabajadores y, por lo tanto, la obligación correlativa de los patrones de indemnizar a aquellos con el importe de tres meses de su salario, cantidad que se aumentará con el importe de la prima de antigüedad, a razón de doce días por cada año laborado.

A diferencia del caso que apunta el artículo 54, el que contempla el 436 no consigna por lo que hace al patrón, una obligación de carácter alternativo, sino pura y simple, puesto que el patrón no se libera de ella, más que pagándole al trabajador precisamente, la prestación a que le da derecho el precepto. Resulta explicable lo anterior y, además claro de entender, pues si en el caso del artículo 54, la realización material del trabajo continúa así como las relaciones obrero-patronales que en ella se sustentan, a excepción del trabajador o trabajadores que particularmente se encuentran comprendidos en el caso de la fracción IV del artículo 53, los que aun resulta posible desempeñar otro tipo de trabajo al servicio del propio patrón que así lo decidieron; en cambio, en el caso del artículo 436, por su relación necesaria con el artículo 434 resulta imposible, la continuación material del trabajo y por lo tanto la relación obrero-patronal que en ella se sustenta no solo por lo que hace a uno o varios trabajadores, sino respecto de todos, lo que por consecuencia no pueden optar por prestar otros servicios al patrón compatibles con sus aptitudes, puesto que la empresa se

encuentra imposibilitada para realizar las labores propias de su giro.

En las causas colectivas de terminación, vemos que es necesaria la autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; si las Juntas consideran que no existe una causa que amerite la terminación del contrato, el patrón tiene dos posibilidades: o bien continúa las labores de la empresa, o con base en la fracción 21 del artículo 123 Constitucional, da por terminados los contratos mediante indemnización de tres meses de salario y la responsabilidad que resulte del conflicto en términos de los artículos 945 y 947 de la Ley Federal del Trabajo.

## 2.- Las Formalidades del Despido.

La Ley laboral en la parte final del artículo 47, establece la obligación de parte del patrón, de entregar por escrito, al trabajador las causas y motivos por las cuales lo esta despidiendo, es decir, la finalidad de este precepto es que exista una constancia autentica del despido y, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrón para justificarlo e inclusive el trabajador podrá preparar de antemano su defensa. El patrón puede despedir y no entregar la constancia al trabajador, si ello así sucede, no podrá el patrón, alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que traerá como consecuencia, que una vez comprobado el despido, dictarse laudo en el que se decreta, a elección del trabajador, según

haya sido su acción, a que se le reinstale en su trabajo o se le indemnice en términos de Ley.

Ahora bien, si el patrón hace del conocimiento del trabajador, mediante el escrito respectivo de las causas por las que lo está despidiendo y, el trabajador se niega 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 la autoridad el domicilio que tenga registrado del trabajador y, solicitarle que lo notifique.

El precepto legal mencionado, establece que la falta del aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastará para que se considere que el despido fue injustificado.

En el presente trabajo hemos mencionado la necesidad de que se establezca, como una obligación, que se realicen previamente a la entrega del escrito rescisorio, las investigaciones administrativas pertinentes, en la que el trabajador tengan la oportunidad de defenderse y, aportar los elementos de prueba respecto de las faltas que se le imputan, con lo que el patrón tendría mayores elementos de convicción, con ellos determinaría que el trabajador es merecedor que se le rescinda su contrato individual de trabajo o, únicamente a una sanción.

### 3.- Los Derechos de Reinstalación y Pago de una Indemnización.

#### A.- El derecho a la reinstalación en el trabajo.

La disolución de las relaciones de trabajo tiene lugar por un acto unilateral del patrón, cuando considera que existe justa causa, pudiendo por tanto, despedir al trabajador. En consecuencia se formula las interrogantes respecto a las defensas que el trabajador tendría contra el despido injustificado.

El Derecho Mexicano, concedió al trabajador dos acciones según la fracción XXII del artículo 123 Constitucional:

" El patrón 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 patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato de trabajo 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 patrón o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona, cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Según el precepto constitucional, el trabajador tiene dos acciones: la de cumplimiento de contrato y la de pago de una indemnización de tres meses de salario.

Por virtud de la primera se opone a la rescisión de la relación de trabajo decretada por el patrón y por virtud de la segunda, el trabajador despedido está de acuerdo con la rescisión, pero reclama el pago de la indemnización.

La elección de cualquiera de las acciones corresponde al trabajador de acuerdo con lo que dispone la fracción XXII del artículo 123 Constitucional.

Al establecer dichas acciones, el derecho mexicano se propuso garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, situación que se logra evitando la ruptura unilateral de las relaciones de trabajo.

Al proponer la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el trabajador debe elegir la acción que va a ejercitar, por lo que no se puede, posteriormente, variarse la acción.

Las acciones producen efectos distintos tanto por la finalidad esencial que persiguen, como respecto de las consecuencias que derivan de aquella finalidad.

La acción de cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato implica la reinstalación en el empleo.

La acción de cumplimiento de contrato es una de las más importantes de las concedidas por la fracción XXII del artículo 123 y, tiene como finalidad garantizar la estabilidad del trabajador en su empleo y si dicha acción se suprimiera se desvirtuaría el principio de estabilidad.

Los empresarios sistemáticamente se negaron a cumplir los laudos que ordenaban reinstalar a los trabajadores o desvirtuaron la interpretación del mandato constitucional de acuerdo con los siguientes argumentos:

Primero, la fracción XXI del artículo 123 constitucional, en relación con los artículos 601 y 602 de la Ley de 1931, autorizaba aparentemente al patrón para no someterse al arbitraje de las juntas de conciliación y arbitraje y para no aceptar el laudo que estas dictasen.

Estas negativas ocasionan la ruptura de las relaciones de trabajo y la obligación de reparar los daños y perjuicios que causen.

Segundo, la obligación de reinstalar es una obligación de hacer y su falta de cumplimiento se traduce en pago de daños y perjuicios, tal y como lo dispone el artículo 600 de la anterior ley.

El maestro Mario de la Cueva señala que las juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia, aceptaron la argumentación que antecede; pero al crearse la sala de trabajo cambiaron las ideas. La cuarta sala sostuvo la

inaplicabilidad de la fracción XXII del artículo 123 a los problemas de naturaleza jurídica, entre ellos a los problemas de despido y, en consecuencia, ordena la reinstalación de los trabajadores en los empleos de los que hubieron sido despedidos.

De acuerdo con la obligación de hacer, es evidente que la obligación del patrón de proporcionar trabajo, es una obligación de hacer, ya que la misma sólo significa una realización de hechos por parte del deudor en favor del acreedor; es decir, que la misma significa que su contenido lo constituye la prestación de un hecho, que en el caso es proporcionar trabajo.

La naturaleza de la obligación del patrón nos da la pauta para entender el significado del " cumplimiento del contrato de que habla la fracción XXII del artículo 123 Constitucional. Cumplir el contrato de trabajo significa para el patrón reinstalar al trabajador en su empleo y proporcionarle nuevamente el trabajo que desempeñaba.

Los partidarios de la reinstalación obligatoria han interpretado la frase " cumplimiento del contrato" como sinónimo de reinstalación obligatoria, pues dicha tesis es inadmisibles. Efectivamente, se ha dicho que la obligación de reinstalar es una obligación de hacer; pero obligar al patrón a cumplir, es decir, a reinstalar al obrero, no es posible, en virtud de que no se puede ejercer violencia sobre el obligado a cumplir una obligación de hacer.

La negativa del patrón a aceptar el laudo que lo condena a reinstalar encuentra su fundamento en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, de acuerdo con la cual, "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o 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". responsabilidad que es reglamentada por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

Dicha fracción, considero que no autoriza a negarse a acatar todos los laudos en cualquier clase de conflictos. El campo de aplicación de dicha fracción se encuentra limitado por los conflictos que surgen con motivo del incumplimiento del contrato. Por otra parte, existen numerosos casos en que se reclama no el cumplimiento del contrato, sino el pago de prestaciones que corren a cargo del patrón, como son las reclamaciones por pago de horas extras, pago de vacaciones, etc. En esos casos no se discute el cumplimiento del contrato. Lo que se exige es el pago de prestaciones que corresponden al trabajador por haberlas devengado, prestando sus servicios. En esos casos debe de aceptar el cumplimiento del laudo, pues de lo contrario se destruiría el carácter jurisdiccional de las juntas.

En consecuencia la acción de cumplimiento de contrato se encuentra limitada por la fracción XXI del artículo 123 y, ello es así en virtud de que lo dispuesto en dicho precepto y

en el artículo 947 de la ley laboral, se deriva de los principios sociales y humanos que han acogido todas las legislaciones modernas y entre ellas la nuestra, según el texto del artículo 5o. Constitucional, que dispone "El Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso", y de otras normas de carácter secundario.

Conforme a esos principios, se ha aceptado la inconcubilidad de la razón y de la voluntad humana y por ello se ha considerado que es imposible constreñir al hombre a realizar algo en contra de su voluntad, lo cual ha traído como consecuencia que las legislaciones modernas hayan visto la inconveniencia de obligar al individuo a cumplir una obligación de hacer o a prestar un hecho cuando él mismo niega a hacerlo; y han estimado más conveniente, sobre todo en ciertos casos como el que nos ocupa, traducir el incumplimiento de la obligación de hacer en pago de daños y perjuicios.

De acuerdo con los principios que se derivan de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, el patrón puede unilateralmente dar por terminado un contrato de trabajo, problema que se ha presentado como posibilidad del patrón de negarse a cumplir el laudo que lo obligue a reponer en su puesto al trabajador que reclama el cumplimiento del contrato mediante el pago de una indemnización.

Si el patrón tiene derecho para dar por terminado un contrato de trabajo unilateralmente, ello no le impide incurrir en responsabilidad. Como se ha visto, esta consistirá en la indemnización que puede exigir el trabajador, ya sea que la demande como acción principal o que la misma resulte como consecuencia de la negativa del patrón a dar la reinstalación, ya que esta, en caso de negativa del patrón, se traduce en el pago de daños y perjuicios.

Con el objeto de precisar las ventajas o inconvenientes respecto a la reinstalación obligatoria, nos referiremos a algunos legislaciones extranjeras, con el propósito de comparar sus disposiciones con la nuestra y conocer, en cuanto sea posible, la forma en que se ha resuelto, en otros países dicho problema.

En Argentina, no existe la reinstalación obligatoria, la estabilidad solamente ha sido garantizada para los empleados bancarios y los de las compañías de seguros, capitalización y ahorro de la vivienda familiar. En todos los demás casos, la posibilidad de ruptura del vínculo contractual es norma establecida, mediante el pago de indemnizaciones resarcitorias.

En Brasil, por disposición expresa, la reinstalación obligatoria solo opera, en casos especiales, para los trabajadores que tengan cuando menos, diez años de servicios. En caso de que los trabajadores tengan más de diez años de servicios, se garantiza la estabilidad, salvo razones de

causas graves o fuerza mayor y se faculta al tribunal, cuando la reinstalación no sea aconsejable, a reemplazar el precepto por una indemnización idéntica a la que debe abonarse cuando el despido obedece a cesación de la empresa por circunstancias que no son de fuerza mayor.

En Bolivia y en Colombia, tampoco existe la reinstalación obligatoria ya que, en caso de despido injustificado, el patrón solo es obligado a cubrir indemnizaciones por los daños y perjuicios que se causen al trabajador.

En Chile, la ruptura del contrato de trabajo en forma unilateral por parte del patrón, trae como consecuencia la condena a éste, a una indemnización equivalente al sueldo de un mes por año que el trabajador hubiera trabajado.

En Ecuador se acepta el sistema de la indemnización, garantizándose un año firme de estabilidad en el trabajo a quienes tomaron parte en una huelga, salvo el caso de que fuera declarada ilícita.

Consecuentemente con lo anterior, en ninguno de los países mencionados se consagra el principio de la reinstalación obligatoria.

B.- El Derecho a una indemnización por despido.

Es la segunda de las acciones que concede la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución a los trabajadores despedidos sin justa causa. Su fundamento, es el siguiente: La acción de reinstalación tiende a la estabilidad de las

relaciones de trabajo, pero con frecuencia los trabajadores, en razón de actos que proceden o acompañan al despido, preferirán la rescisión de

las relaciones de trabajo; pero como no sería justo que el trabajador perdiera los derechos adquiridos a través de los años trabajados y quedar sin empleo, la ley autoriza para reclamar una indemnización de tres meses de salario como daños y perjuicios.

El derecho Mexicano concede al trabajador la acción de reinstalación y cuando renuncia a ella sabe en ese momento, el monto de la indemnización que le puede corresponder.

4.- El derecho a una indemnización por separación imputable al patrón.

La fracción XXII del artículo 123 Constitucional, considera la posibilidad de que el trabajador se vea obligado a separarse de la empresa por injurias, malos tratos, falta de probidad y en general, todas las causales de rescisión a que se refiere el artículo 51 de la ley laboral, obligaron con frecuencia a los trabajadores a retirarse de sus empleos. Siendo injusto que el trabajador perdiera sus derechos en la empresa. Por ello la Constitución y la Ley con justificación, ordenaron el pago de una indemnización de tres meses de salarios. Vista esta situación se nota que es equivalente al caso en que el trabajador despedido opta por la indemnización; por otra parte, no siendo posible otorgar la reinstalación, el único camino es la indemnización.

Las causas de rescisión y de terminación de los contratos de trabajo, se encuentran señalados en los capítulos cuarto y quinto de la ley federal del trabajo.

Sin embargo, el patrón puede eximirse de reinstalar al trabajador en los términos del artículo 49 de la Ley laboral. Asimismo, el artículo 50 señala el monto de las indemnizaciones a cargo del patrón en los casos en que quede eximido de la obligación de reinstalar.

Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado de menor de un año, la indemnización correspondiente será la que equivalga al importe de los salarios por la mitad del tiempo de los servicios prestados; si la relación de trabajo fuere mayor de un año, la indemnización que le corresponde al trabajador será la equivalente a seis meses de salarios por el primer año y por cada uno de los años siguientes la indemnización correspondiente será de veinte días por cada año. En el supuesto de que la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización que corresponderá al trabajador será el equivalente a veinte días de salario por cada año de servicios prestados; establece además este artículo que el patrón independientemente de las indemnizaciones que debe cubrir en las dos situaciones anteriores, el importe correspondiente de tres meses de salarios y el de los salarios que se hubiesen vencido desde el momento de la separación hasta en tanto no sean cubiertas todas y cada una de las indemnizaciones señaladas en el artículo citado.

### 5.- Los Salarios Vencidos durante la Tramitación de los Conflictos.

Se da el nombre de salarios vencidos o caídos, a los debió de recibir el trabajador si hubiere desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde que se separó por causas imputables al patrón y, hasta que la autoridad dicte el laudo correspondiente en el que, condene al patrón a reinstalar al trabajador o al pago de las indemnizaciones.

En estricto rigor, no se puede hablar de salarios, pues la percepción de los mismos, presupone que el trabajador los recibe por su trabajo y, si éste no se ha realizado, en consecuencia no son salarios.

Nestor de Buen, señala "salario vencido no es más que la expresión reducida de un concepto más amplio equivalente a "indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador"... Se trata de una medida indemnizadora y no, en rigor, de una situación especial de salario". 17

Para el monto de los salarios vencidos, tenemos que tomar en cuenta la acción intentada por el trabajador. Si intenta la acción de reinstalación y, como consecuencia el pago de los salarios vencidos, la autoridad al dictar, condena al patrón a la reinstalación, se debe establecer para el pago de los

---

17.- De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, Cuarta Edición. México 1981. T. I., Pág.16.

salarios vencidos el salario del trabajador que se haya generado desde que fue despedido y, hasta que se cumplimente el laudo. En cambio, si ejercita la acción de indemnización, en este evento no se consideran, para el pago de los salarios vencidos, los incrementos que se hayan generado durante el juicio, es decir, el salario se congela.

#### 6.- Los Problemas de la Prueba en los casos de Despido y Separación por motivo imputable al Patrón.

En la legislación de cada país, una de las aspiraciones es impartir justicia y para hacerlo, se llega al conocimiento de la verdad por medio de las pruebas; de ahí la importancia que estas tienen, para dar, a cada quien lo que en derecho corresponda.

La prueba es un elemento esencial del juicio, porque en los juicios es necesario demostrar, por una parte, la existencia de los hechos en que las partes fundan sus pretensiones, y por la otra, la verdad de las razones y afirmaciones formuladas por ellas.

La fundamentación legal de las pretensiones de las partes es transcendental, pero la prueba de los hechos alegados lo es en mayor, puesto que siendo estos desconocidos para el jugador, al contrario de lo que sucede con el derecho, el fracaso en este punto lleva aparejadas las consecuencias más lamentables para la parte a quien afecte la falta de pruebas.

En consecuencia, la prueba es, una de las partes fundamentales del derecho procesal, ya que por medio de esta el juzgador llega al conocimiento de la verdad y como consecuencia de ello a la parte que haya probado su pretensión, le dará la razón, a través del laudo.

Cuando un particular se dirige al juez, lo hace con el fin de que decida sobre un punto de derecho o de hecho, un punto de derecho, cuando se trata de saber cual es la ley aplicable, que derecho concede o que obligación impone en determinados supuestos. El demandante requiere un pronunciamiento de naturaleza positiva, que le ponga en el goce de un derecho; el demandado solicita un pronunciamiento de carácter negativo, es decir, que no se le someta a la obligación que su adversario le quiere imponer.

Ahora bien, cuando se trata de un punto de hecho, se requiere saber si el juez estima que es verdadero o no teniendo como base para tomar una determinación las pruebas y no la mera narración del hecho por cada una de las partes, siendo lógico y humano que los presentes pretendiendo tener la razón, según su conveniencia, o bien, teniendo la convicción que pretenden conforme a derecho.

Para todos estos casos el juez tiene el deber de obtener todas las pruebas de ambas partes de la mejor manera posible, de compararlas y de decidir después sobre su fuerza probatoria.

Se ha señalado que el conocimiento de la verdad por el juez, es el presupuesto indispensable para que pueda resolver los problemas que se le plantean. Consideramos necesario conocer lo que la Ley Federal del Trabajo dice al respecto.

La Ley Federal del Trabajo, obliga a las partes a aportar todos los medios probatorios de que dispongan a fin de que el juzgador conozca con certeza la verdad de los hechos alegados materia del conflicto.

El artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, dice:

La junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

En la recepción de las pruebas por las partes, se han otorgado a estas amplias libertades para interrogar a las personas que intervengan en la audiencias, así como hacerse entre ellas las preguntas que estimen conveniente y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

De lo anterior podemos señalar, que en materia laboral nuestra ley concede a las partes amplias libertades para probar los hechos que afirman y a los miembros de las juntas, como consecuencia de ello, les facilita la labor de resolver

el problema planteado en la forma mas justa y equitativa posible.

Ya no se ordena a las partes seguir determinado rigorismo procesal, pues anteriormente se habia impuesto en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la calificación de los interrogatorios de las partes a los testigos y a los peritos o a las personas que concurrieran a la audiencia; ahora las partes libremente pueden interrogar a los peritos y testigos sobre los hechos materia de la controversia, con el único requisito de que dichos interrogatorios no sean insidiosos o que pretendan confundir al declarante; todo ello con el propósito de lograr el esclarecimiento de la verdad, pues como ya lo hemos mencionado, es el presupuesto indispensable para que el juzgador pueda resolver los problemas que se le plantean y con ello cumplir con la función que le otorga el Estado.

La prueba de los hechos que fundan un derecho es otra de las cuestiones que provienen del derecho civil, que se hizo sentir en los conflictos suscitados por la disolución de las relaciones de trabajo con el principio el que afirma esta obligado a probar, por lo tanto, el demandante debe probar los hechos constitutivos de su acción y el demandado sus excepciones. Fue en aplicación de el, que la jurisprudencia decia que el trabajador debia probar la existencia del contrato de trabajo, el acto del despido o los hechos imputados al patrón, en virtud de los cuales se separaba del trabajo; el patrón tenia que probar los hechos constitutivos

de las causas que le llevaron a decidir la disolución de la relación de trabajo.

Durante algún tiempo se utilizó ese criterio, posteriormente se apartó de esos principios y, al reformarse la ley se utilizó la idea de la carga de la prueba.

La corriente tradicionalista nos dice que, dentro del procedimiento probatorio, la carga de la prueba consiste en la necesidad jurídica en que se encuentran las partes, de probar determinados hechos o actos o su inexistencia, si se quiere obtener una sentencia favorable a sus pretensiones.

Eduardo Pallares nos dice que la carga de la prueba es la necesidad jurídica en que se encuentran las partes de probar determinados hechos, si se quiere obtener una sentencia favorable a sus pretensiones.

Rafael de Pina nos señala que es la necesidad de las partes de probar en el proceso los hechos o actos en que fundan sus derechos para eludir el riesgo de una sentencia desfavorable, en caso de que no lo hagan.

Por otra parte la corriente moderna nos dice que la carga de la prueba en el proceso, no constituye una obligación de probar, sino la facultad de las partes de aportar al juzgador el instrumento adecuado y necesario para que pueda formarse un criterio sobre la verdad de los hechos controvertidos. Es decir, no constituye una obligación legal, sino que tiene su base en consideraciones de tipo realista, ya que las partes

quieren eludir el peligro de que el laudo les sea contrario: entonces las partes se verán en la necesidad de aportar todas las pruebas que se encuentren a su alcance para influir en el ánimo del órgano jurisdiccional sobre la verdad o falsedad de los hechos negados o afirmados.

Al comentar la corriente moderna Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga, nos dicen: " Los procesalistas modernos consideran esta carga como una necesidad que tiene su origen, no en una obligación sino en la consideración de tipo realista de quien quiere eludir el riesgo de que la sentencia le sea desfavorable ha de observar la máxima diligencia en la aportación de todos los elementos de prueba conducentes a formar la convicción del juez sobre los hechos oportunamente alegados".<sup>18</sup>

La carga de la prueba es un interés que deben tener las partes para lograr alcanzar sus pretensiones en un proceso determinado y no se encuentra establecido como un obligación jurídica

El Dr. Alberto Trueba Urbina, nos dice al respecto:"

La carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por interés propio y no por deber".<sup>19</sup>

---

18.- De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Pág. 255.

19.-Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1971. Pág.374.

Considera la prueba como una actividad esencial de las partes, si quieren obtener una resolución favorable a sus pretenciones. En relación a lo expuesto nos manifiesta lo siguiente:

" EL ONUS PROBANDI en nuestra disciplina procesal del trabajo representa una necesidad jurídica de aportar material probatorio; por ejemplo, al patrón le beneficia probar la causa justificada de la separación, pues si no lo comprueba tendrá que reponer al trabajador en su empleo o indemnizarlo y en todo caso está obligado a pagar los salarios desde la fecha del despido hasta que se cumpla la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Podemos observar que en la Ley Federal del Trabajo, la carga de la prueba constituye una actividad esencial de las partes: se encuentra también en la misma ley reglamentaria del artículo 123, una autorización para que de manera oficiosa, las juntas intervengan para buscar el esclarecimiento de la verdad por medio de las diligencias probatorias que se practique o el examen de documentos como lo señala el artículo 765: "... la junta podrá ordenar el examen de los documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad."

Como se puede observar, no se puede hablar propiamente de carga de la prueba, ni en ningún otro artículo de la ley se encuentra regulada, salvo el caso del artículo 804, que señala

que el patrón estará obligado a probar cuando exista controversia sobre la jornada legal de labores, existencia de contrato de trabajo, pago de salarios, etc.

Respecto a la inversión de la carga de prueba, en el lenguaje jurídico se entiende como la atribución excepcional de la misma a la parte que no le corresponde. Pude ser legal o convencional, es decir, autorizada por la ley, para ciertos casos o producida por la voluntad de las partes.

En el proceso común no se autoriza la inversión de la carga de la prueba. Se tiene por regla general que el actor debe el actor debe probar los hechos que originan la acción y el demandado sus excepciones, también se encuentra relacionado con la regla antes expuesta un principio que tiene validez: " el que afirma se encuentra obligado a probar".

El proceso del trabajo rompe con el principio con el principio: " el que afirma se encuentra obligado a probar", en esta forma difiere del proceso común, como resultado de que en él se presentan situaciones muy especiales, además la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es protectora de los trabajadores.

Se puede considerar a la inversión de la carga de la prueba como un instrumento cuyas principales finalidades es proteger, tutelar y reivindicar a los trabajadores en sus derechos, así se puede apreciar en las jurisprudencias de la corte, de no ser así sería contrario a la naturaleza del derecho del trabajo.

La teoría integral señala que la inversión de la carga de la prueba es un instrumento social en favor de los trabajadores, que solo acepta cuando busca favorecer a los trabajadores frente a los patrones durante el proceso laboral. En esa forma el Dr. Trueba Urbina comenta:

" La inversión de la carga de la prueba en el proceso del trabajo, se ha definido a través de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, en su incansable labor creativa del derecho procesal laboral, aunque lamentablemente en ocasiones con sentido contrarrevolucionario e inconstitucional, especialmente en las consecuencias del ofrecimiento del trabajo"

#### A) La Prueba y el Despido.

Existe un principio de equidad en el sentido, de que toca al trabajador probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón y, a éste corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.

En muchas ocasiones, los patrones al contestar la demanda, niegan el despido y manifiestan que el trabajo esta a disposición del trabajador. Con ello se resuelve el problema, si el trabajador intentaba la acción de reinstalación, pues quedaba satisfecha su petición, pero si optaba por la indemnización su intención se frustraba, en virtud de que el trabajador había decidido por la ruptura de relación de

trabajo, al haber ejercitado su acción de indemnización. En este caso si el trabajador insiste en no regresar al trabajo, opera la reversión de la carga de la prueba, es decir, conforme a la jurisprudencia, al trabajador, corresponderá la prueba de sus afirmaciones, pues si el patrón niega el despido y ofrece el trabajo al trabajador, corresponde a este demostrar que fue despedido, pues se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo.

#### 7.- Las reglas particulares de la terminación de la relación de trabajo.

La terminación de las relaciones de trabajo se produce sin culpa de las partes. Sin embargo, en el artículo 54, por un principio de equidad, se estableció dar una ayuda al trabajador que haya sufrido una incapacidad a consecuencia de un riesgo ajeno al trabajo, el trabajador tiene derecho a que se le pague un mes de salario y su prima de antigüedad, cualquiera que sea ésta, o bien de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro compatible con sus aptitudes.

El artículo 55 de la Ley Laboral equipara la terminación decidida por el patrón a un despido, pues a este corresponderá acreditar las causas de la terminación, que para el caso que no lo acredite, tendrá el trabajador derecho de demandar la reinstalación o el pago de la indemnización constitucional.

De todo lo anterior, podemos concluir que cuando se da lugar a una de las causales de rescisión de la relación de trabajo, no opera de la misma manera cuando proviene del trabajador o cuando proviene del patrón. mientras el patrón esta obligado de avisar por escrito al trabajador de la causa y fecha de la rescisión, el trabajador lo hace valer por vía de hecho o de demanda, separándose del trabajo, reclamando ante las autoridades laborales las indemnizaciones a que tenga derecho.

En el evento de que el patrón rescinda la relación de trabajo sería conveniente, que previamente a hacerlo, el patrón lleve a cabo un a investigación administrativa, en la que participe necesariamnete el trabajador afectado y manifieste lo que a sus intereses convenga; una vez que se haya tomado en cuenta la declaración del trabajador y de los testigos. se determine. en base a la investigación administrativa, si es procedente rescindir la relación de trabajo o únicamente aplicar alguna sanción, considerando el historial de trabajo del ttrabajador.

En consecuencia, debe reformarse el artículo 47, en su penúltimo párrafo para que, contenga la obligación de realizar las investigaciones administrativas a los trabajadores que se cree incurrieron en alguna causal de rescisión y, si encuentran elementos suficientes, rescindirles su contrato de trabajo, dándoles a conocer por escrito los motivos y las causas por las cuales se les rescinde su contrato, rescisión

que deberá tener como antecedente la investigación administrativa.

Por lo anterior, recomiendo que el penúltimo párrafo del artículo 47 quede así:

El patrón deberá realizar las investigaciones administrativas a los trabajadores que se cree incurrieron en

alguna causal de rescisión, con la interversión del propio trabajador y, en caso de que se confirme que incurrió en alguna de ellas, deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

## CONCLUSIONES

1.- Siendo el trabajo una actividad del hombre del cual resulta la producción de bienes económicos, sociales y culturales, es lo que se le debe tomar en todo lo que se tiene de valioso con objeto de preservarlo.

2.- La institución de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, una de las más caras del derecho del trabajo, encuentra su base en el texto original de la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política Social de 1916-1917

3.- La Estabilidad en el empleo, es el derecho del trabajador a conservar su trabajo.

4.- Los efectos de la suspensión de las relaciones de trabajo por cualquiera de las causas que desde el punto de vista legal dan lugar a ella, son las siguientes: para el trabajador el no concurrir al desempeño de sus labores sin peligro de que se le despida o se le impongan correcciones disciplinarias; para el patrón verse liberado de las obligaciones de pagar el salario, sin que tal circunstancia pueda significarle consecuencias por el incumplimiento al contrato o violaciones a la ley.

5.- A diferencia de los casos de suspensión de la relación de trabajo, la terminación de los mismos tiene lugar también, salvo el caso de mutuo consentimiento, por causas sin ser queridas tampoco como tales por las partes, son de tal

naturaleza que no existe posibilidad de que cesen y por consecuencia de que

se reanude la relación de trabajo, la que en lugar de quedar suspendida temporalmente, queda definitivamente terminada.

6.- A diferencia de las causas de terminación, que no son queridas en cuanto a tales por ninguna de las partes, en los casos de rescisión de las relaciones de trabajo, las causas que las motivan, provengan del patrón o del trabajador, son queridas por éstos y directamente imputables a hechos de su conducta aun cuando no sean queridas sus consecuencias.

7.- Cuando se presenta alguna de las causas que da lugar a la rescisión de los contratos de trabajo, se hace notar que no opera de la misma manera cuando provienen del trabajador o cuando se deban a hechos imputables al patrón, pues mientras el patrón está obligado de avisar por escrito al trabajador la causa y la fecha de la rescisión, el trabajador simplemente la hace valer por vía de hecho separándose materialmente del trabajo y ocurriendo a reclamar ante la autoridad laboral las indemnizaciones a que tenga derecho.

8.- En los casos en que el patrón notifique por escrito al trabajador la causa y la fecha de despido, y este considere que no ha dado causa a la rescisión del contrato, le asiste el derecho de reclamar a su elección, bien la reinstalación en el empleo que desempeñaba o bien una indemnización, equivalente a tres meses de salario, sin perjuicio de los salarios caídos.

9.- El cumplimiento del contrato que menciona la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, es sinónimo de Reinstalación, pero no de reinstalación forzosa.

10.- Sería conveniente, que en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y en los contratos Colectivos de Trabajo, se establezca la necesidad de permitir a los trabajadores a ser escuchados, mediante el levantamiento de actas administrativas, antes de aplicárseles alguna sanción o rescindirles su contrato individual de trabajo.

11.- Por lo anterior, el penúltimo párrafo del artículo 47 debería de reformarse, para lo cual propongo la siguiente redacción: El patrón deberá realizar las investigaciones administrativas a los trabajadores que se cree incurrieron en alguna causal de rescisión, con la intervención del propio trabajador y, en caso de que se confirme que incurrió en alguna causal, deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

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

- 1.- Alonso García, Manuel, Curso del Derecho del Trabajo, Ediciones Ariel, Barcelona.
- 2.- Berzunza Ruiz, Carlos, Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los trabajadores en el Despido, Editorial Trillas, México, 1985.
- 3.- Briseño Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, S. A. DE C. V., México, 1985.
- 4.- Carro Igelmo, Alberto José, El Despido Justo, Editorial Bosch, Editorial, Barcelona 1957.
- 5.- Castorena, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Fuentes Impresores, México, 1973.
- 6.- Dávalos, José, Derecho del Trabajo, tercera edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1990.
- 7.- De Buen, Nestor, Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Editorial Porrúa, S. A., México, 1974.
- 8.- De La Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano, décima edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1985.
- 9.- Díaz de León, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, T.I, Editorial Porrúa, S. A., México, 1990.
- 10.- Fallone, Nicolás, Derecho Laboral, Editorial Tea, Buenos Aires, 1970.
- 11.- Flores Cavazos, Baltazar, Causales de Despido, tercera edición, Editorial Trillas, México, 1980.
- 12.- Fonseca Ramírez, Francisco, Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, segunda edición, Editorial Pac, México, 1984.
- 13.- Gómez, Orlando, Curso de Derecho del Trabajo, T. II, séptima edición, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1980.

- 14.- Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, sexta edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1984.
- 15.- Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo, T. I. Editorial Porrúa, S. A., México, 1976.
- 16.- Piedra y Piedra, Carlos, La Inmovilidad de los Trabajadores. Editorial Cultural, Habana, Cuba 1945.
- 17.- Ramírez, Francisco, Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores, Comentarios y Jurisprudencias, Editorial Pac, Mexico, 1985.
- 18.- Russomano, Mozart Victor, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. segunda edición, Editorial UNAM, Mexico, 1981.
- 19.- Russomano, Mozart Victor, El Empleado y el Empleador, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, Mexico, 1982.
- 20.- Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, tercera edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1975.

#### LEGISLACION.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, editada por la Comisión Federal Electoral, México, 1991.
- 2.- Ley Federal del Trabajo, comentada por el LIC. JORGE LUIS SUAREZ ACEITUNO, tercera edición, Editorial Dofiscal Editores, México, 1991.