

300609
32
2 eje.



UNIVERSIDAD LA SALLE
ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA UNAM

“TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO POR LA
CANCELACION DE LA LICENCIA FEDERAL FERROVIARIA.”

TESIS PROFESIONAL QUE PARA OBTENER EL
TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

ALEJANDRA MOLINAR ACEVES

ASESOR DE TESIS:

LIC. ARTURO MARTINEZ Y GONZALEZ

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

MEXICO, D. F., A SEIS DE JUNIO DE 1994.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**A MIS PADRES CON
MUCHO CARIÑO Y
RESPECTO
¡ GRACIAS POR TODO !**

**A MIS HERMANOS,
VERONICA, JAVIER Y
GABRIEL, ¡GRACIAS
POR ESTAR CONMIGO
SIEMPRE!**

**A MIS COMPAÑEROS Y
AMIGOS DE
GENERACION POR
HACER DE LA
UNIVERSIDAD UNA DE
LAS MEJORES ETAPAS
DE MI VIDA**

**A TODOS MIS AMIGOS
ESPERANDO CONTAR
CON ELLOS COMO
HASTA AHORA.**

INTRODUCCION

Ferrocarriles Nacionales de México como concesionario de servicio de Transporte Federal está obligado a vigilar que el personal a su servicio cumpla con lo previsto en la Ley General de Vías de Comunicación, y en especial por lo señalado en el artículo 126 que preve que el personal que intervenga directamente en la operación de los medios de transporte establecidos en las vías generales de comunicación, deberá obtener y revalidar en su caso la Licencia Respectiva expedida por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y para este efecto la persona interesada debe sustentar los exámenes de aptitud, así como sujetarse a los reconocimientos médicos que para cada ramo de servicios señale esta ley.

La obtención de la licencia en cuestión implica para los trabajadores obligados mantenerse en perfecto estado tanto físico como mental dada la importancia del servicio que se presta, por los riesgos que existen en el supuesto de que estos trabajadores no concurren a sus labores en estado ideal para desempeñarlo.

En el supuesto de que dichos empleados vean cancelada su licencia por diversos motivos que se expondrán en el presente trabajo, la empresa se encuentra incapacitada para emplear nuevamente sus servicios, por lo menos en el puesto que desempeñaban, pues la cancelación del documento en cuestión es definitiva y la mayoría de las veces emplear al trabajador en diverso puesto significa la reducción del salario por lo menos en Ferrocarriles, pues cada rama de servicio implica un tabulador de salario distinto y por lo tanto resulta realmente

difícil colocar nuevamente a los trabajadores en otro puesto porque cada rama es muy especializada y requiere de capacitación previa, y por otro lado nos encontramos con el problema de la disponibilidad de plazas.

Lo anterior nos lleva a que aunque teóricamente debería darse por terminada la relación de trabajo, los empleados sean jubilados, si cumplen los requisitos que para tal efecto señala en contrato colectivo de trabajo, o después de un juicio en el que no se logra acreditar la rescisión, porque así lo manejan en la empresa, a que sean reinstalados en los mismos términos y condiciones hasta antes de la rescisión, implicando con ello, la mayoría de las veces, enormes gastos y riesgos.

TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO POR LA CANCELACION DE LA LICENCIA FEDERAL FERROVIARIA.

INTRODUCCION

CAPITULO I LA RELACION LABORAL

- 1.- Explicación contractual civilista
 - a) Teoría del Arrendamiento.
 - b) Teoría de la Compra-Venta.
 - c) Teoría del Contrato de sociedad.
 - d) Teoría del mandato.

- 2.- Teoría de la Relación de Trabajo de Mario de la Cueva.
 - a) La presunción laboral.
 - b) Determinación del contenido de la Relación laboral.
 - c) Supervivencia de la Idea del contrato.

- 3.- Observaciones del Dr. Néstor de Buen a la Teoría de la Relación de Trabajo de Mario de la Cueva.

CAPITULO II LA RELACION DE TRABAJO

- 1.- La relación de Trabajo.
 - a) Definición.
 - b) Elementos.

2.- Contrato Individual de Trabajo

- a) Requisitos de existencia:
 - voluntad
 - objeto posible.

- b) Requisitos de validéz
 - capacidad
 - libre albedrío
 - licitud en el objeto
 - forma.

3.- Diferencias entre Contrato Individual de Trabajo y Relación de Trabajo

4.- Duración de las Relaciones de Trabajo

Contrato Individual por obra determinada

Contrato Individual por tiempo determinado.

Contrato para la inversión de capital determinado.

CAPITULO III SUSPENSION, TERMINACION Y RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

1.- Suspensión

- a) Definición.
- b) Causas.
- c) Efectos.

2. Terminación

- a) Definición.
- b) Causas.
- c) Efectos.

3.- Rescisión

- a) Definición.
- b) Causas.
- c) Efectos.

**CAPITULO IV MARCO JURIDICO DE LAS RELACIONES
LABORALES EN FERROCARRILES NACIONALES
DE MEXICO.**

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Ley General de Vías de Comunicación.
- 4.- Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPITULO V LA LICENCIA FEDERAL FERROVIARIA.

- 1.- Concepto.
- 2.- Puestos o categorías que requieren Licencia Federal Ferroviaria.
- 3.- Causas de Cancelación de la Licencia Federal Ferroviaria.
- 4.- Consecuencias legales de la cancelación y suspensión de la Licencia Federal Ferroviaria.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA RELACION LABORAL

El problema de determinar como nace la relación laboral, nos lleva primeramente a analizar el concepto mismo de “relación jurídica” ya que toda relación laboral es por fuerza una relación jurídica según dice el Doctor Néstor de Buen.

Los primeros antecedentes de la relación jurídica podrían localizarse en el pensamiento de Aristóteles cuando sentó la premisa de que el hombre es un ser sociable por naturaleza, la cual introduce la idea de la relación en el ámbito de las Ciencias Humanas.

A su vez Ulpiano define a la justicia como “Constante y Perpetua voluntad de dar a cada uno su derecho”.¹ Con lo cual destaca la función relacional de la justicia que llevaba implícito el reconocimiento del Poder que tenía un individuo facultado para exigir al sujeto obligado el cumplimiento de su obligación.

Los romanos entendían la obligación “como el vínculo jurídico que nos impone la necesidad de pagar algo a otro”²

La Escolástica y principalmente Tomás de Aquino, consideró a la relación jurídica como un medio de promoción de la igualdad a través de la justicia para lograr lo que es debido como propio.

Sin embargo, el concepto de relación jurídica que ha tenido mayor

1.- Cit. por NESTOR DE BUEN “Derecho del Trabajo”. Tomo I. p. 538

2.- NESTOR DE BUEN.- “Derecho del Trabajo”. Tomo I. p. 538

arraigo es el de Savigny, para quien la relación jurídica es “una vinculación entre dos o más personas determinadas por una norma jurídica” y analizando sus elementos encontramos: una característica formal, es decir aquella por la que la relación jurídica de hecho toma el carácter de forma jurídica, y un elemento material, es decir la relación en sí misma.

Este concepto de Savigny ha sido acogido por el derecho moderno y determinó el arraigo de la Tesis personalista que ve en toda relación jurídica una relación entre dos personas que se desdobra en derechos y obligaciones.

Diversas corrientes del pensamiento jurídico han modificado sustancialmente estas concepciones tanto personalistas como voluntaristas; las que consideran necesario contemplar por separado la relación jurídica del concepto de obligación.

De acuerdo con estas nuevas ideas, ni toda relación jurídica implica dos sujetos y por lo mismo implica derechos y obligaciones, ni toda norma es creadora de relaciones jurídicas, éstas ideas son expuestas principalmente por Demófilo de Buen en su obra “La Teoría de la Relación Jurídica en el Derecho Civil”, en el libro-Homenaje al Profesor Don Felipe Clemente de Diego, Madrid, 1940.

Para De Buen, la relación jurídica se halla en forma hipotética en la norma pero ello no significa que forzosamente esté antes en la norma que en la vida. A su juicio, “Toda relación prevista en una norma tiene, en cuanto se le contempla desde ella, el carácter de relación jurídica. Una relación jurídica no es jurídica por sí, lo es por su aptitud para ser apreciada jurídicamente es decir, en vista de una razón o fundamento de derecho.”³ Afirma que la norma le da

³-NESTOR DE BUEN.- “Derecho del Trabajo”. Tomo I, p. 538

esa significación, aunque no une a ella deberes o derechos sociales.

1.- EXPLICACION CONTRACTUAL CIVILISTA

Como consecuencia del desarrollo Industrial y de la toma de conciencia del proletariado, la relación de trabajo tuvo mayor relevancia, y los juristas de la época se interesaron en esa relación que al amparo de las escasas normas que la regulaban, eran consideradas como formas especiales del Contrato de Arrendamiento de Servicios.

Sin embargo, como señala el Dr. Néstor de Buen: “En realidad, detrás de esa preocupación sistemática se escondía la tesis de que la relación de trabajo no tenía valor por sí misma, y que era necesario caracterizarla bajo cualquiera de las formas clásicas, nominada de los contratos civiles. Se trataba pues, de precisar su naturaleza jurídica, pero al hacerlo no se advertía que estaba en presencia de un fenómeno que requería de formas propias y no prestadas.”⁴

Existen cuatro teorías civilistas que intentan equiparar el contrato de Trabajo con diversas figuras civiles:

a).- La primera de ellas es la **TEORIA DEL ARRENDAMIENTO**, cuyo origen lo encontramos en el Derecho Romano. Los Romanos contemplaban la **LOCATIO-CONDUCTIO** que dentro del derecho moderno no tiene equivalencia exacta, a su vez, esta figura incluía, la **LOCATIO CONDUCTIO-OPERARUM** que podía asimilarse a un contrato de trabajo, y la **LOCATIO CONDUCTIO-OPERIS**, que es similar al contrato de obra actual.

4.- NESTOR DE BUEN. “Derecho del Trabajo”. Tomo I. p. 538.

La LOCATIO CONDUCTIO-OPERARUM, es una figura que corresponde al moderno contrato de trabajo que a causa de la esclavitud en Roma, no era muy frecuente.

Los romanos excluían del contrato de trabajo los servicios liberales llamados "operae liberales" que son los servicios prestados por las personas que ejercen las profesiones liberales, como los retóricos, gramáticos, geómetras, médicos, abogados y otros muchos, las cuales podían recibir una remuneración llamada honorarium. También hacemos esto en el derecho moderno, ya que faltan los elementos de dependencia económica y sujeción a la dirección técnica de un patrón que caracterizan al contrato de trabajo. En cuanto al salario, se pagaba en postnumerando, salvo pacto en contrario.

La incorporación del contrato de trabajo en la Locatio Conductio del Código de Napoleón y todos aquellos inspirados en él, reglamentaron el trabajo de criados y obreros junto con el contrato de obra bajo el título de arrendamiento.

La LOCATIO CONDUCTIO-OPERIS, se diferenciaba del contrato de trabajo por el hecho de que el objeto de ésta era la prestación de servicios, y aquel, el resultado de un trabajo.

Este contrato equivale al contrato de obra. En este contrato el locator es el que encarga la obra y es responsable de los vicios que pudiesen existir en el material encargado, y el conductor es el que ejecuta el trabajo; por lo tanto, la remuneración, será a la inversa, el locator pagará por la obra que realice el conductor.

La idea romana fue tomada por el Código Napoleónico en sus artículos 1780 y 1781 relativos al arrendamiento de domésticos y obreros.

Esta teoría fue expuesta doctrinalmente por Planiol, quien define al arrendamiento de trabajo como un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar durante un tiempo para otra, mediando un precio proporcional al tiempo, denominado salario. Para Planiol, el trabajo podía ser objeto de varios contratos: arrendamiento, empresa, de sociedad, prestación gratuita, pero solo hay una expresión que tiene valor científico. Al referirse a su naturaleza jurídica, afirma que este contrato es positivamente de arrendamiento; la cosa alquilada es la fuerza de trabajo que se encuentra en cada persona, y que suele ser utilizada por otra, esta fuerza puede ser alquilada, que es lo que ocurre en este contrato en el cual la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo.⁵

Lotmar critica esta teoría al sostener que “el trabajo no puede separarse de quien lo presta y en el arrendamiento la cosa arrendada pasa a poder del arrendatario, además la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto que en el contrato de trabajo no se promete sino una fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio”.⁶

De la Cueva afirma que la energía de trabajo no está en el patrimonio de las personas y, por tanto, no puede ser objeto del contrato. Por otra parte, es de la esencia del contrato la obligación de devolver la cosa arrendada, y esto es imposible en el contrato de trabajo ya que la energía se consume.⁷

b) La segunda Teoría es la de la *COMPRA-VENTA*, apoyada por

5.- Cit. por DE LA CUEVA, “Derecho del Trabajo”, Tomo I. p. 442.

6.- Cit. por DE LA CUEVA, “Derecho del Trabajo”, Tomo I. p. 447.

7.- DE LA CUEVA MARIO, “Derecho del Trabajo”, Op. Cit.

Francesco Carnelutti, quien comparó el contrato de trabajo con el de ministración de energía eléctrica. Distingue la energía de su fuente. Para Carnelutti, la energía misma es la fuente del contrato, la cual no puede ser objeto de arrendamiento pues en éste último debe devolverse la cosa recibida, lo que no puede ocurrir con la energía eléctrica recibida. Establece una analogía entre el contrato de ministración de energía con el de trabajo pero admite algunas diferencias: “la diversidad de campos, la antitesis entre las dos fuentes de energía, el hombre y las cosas, ameritará sin duda una diferente disciplina, pero la diferencia entre las dos especies no puede impedir, lógicamente la comprobación de la unidad del género. Este será pues, el punto de llegada, solamente que la aproximación entre ellos invita a una conclusión audaz, a saber que también la energía humana en cuanto es objeto de contrato, es una cosa. Para aceptar esta consecuencia no debe perderse de vista que la energía humana solo puede ser objeto de contrato en cuanto se objetiviza exteriorizándose al salir del cuerpo humano. Y no se diga que, por su origen humano, no pueda ser vista como una cosa... porque cosa son los cabellos que se venden a un peluquero o los esqueletos que se colocan en un museo.”⁸

De la Cueva considera que esta teoría es el esfuerzo máximo y mejor realizado por los civilistas para asimilar la relación de trabajo a una figura civil pero descansa en la concepción de considerar a la energía humana como una cosa lo que significa una degradación del trabajo.

c).- **LA TEORIA DEL CONTRATO DE SOCIEDAD**, presupone que el contrato de trabajo existe principalmente en la industria refiriéndose al trabajo en la empresa, manifestándose una aportación común por parte del patrón y del trabajador, quiénes aportarán, clientela, organización, actividad intelectual y capital, y por otro lado, su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo y su

⁸- Cit. por DE LA CUEVA. p. 449.

industria, respectivamente. Esta tesis, sostiene que ambas partes están sujetas a las contingencias de la Empresa lo que significa beneficios o menoscabos en su salario.

La crítica a esta Teoría hecha por De la Cueva, consiste en que la misma constituye solamente una explicación económica de la producción, señala que existen diferencias entre el contrato de sociedad y el contrato de trabajo (La subordinación), y que el contrato de trabajo supone una relación de acreedor a deudor entre el patrono y los trabajadores, mientras que el contrato de sociedad supone una relación entre la sociedad misma y cada uno de sus socios.⁹

d).- *LA TEORIA DEL MANDATO*, que se encuentra descartada toda vez que solamente existe para la ejecución de actos jurídicos según dispone el artículo 2546 del Código Civil para el Distrito Federal, idea con la que coinciden tanto Mario de la Cueva como el Dr. Néstor de Buen.

Los autores del Código Civil de 1870 afirmaron que el hombre no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, consideraron indigno llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Consideran que tiene mayor semejanza con el mandato en virtud de que en ambos contratos el mandante entrega a otro la ejecución de ciertos actos, aunque sea distinta la aptitud en cada uno, pero en ambos supone una cualidad moral.

Sin embargo, ninguna de las Teorías expuestas superó la idea contractualista de manera que el trabajo no tuvo beneficio alguno, continuaba siendo contemplado como una cosa en el comercio.

⁹.- Cit. por NESTOR DE BUEN. "Derecho del Trabajo", p. 540.

2.- LA TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO DE MARIO DE LA CUEVA

Según el Maestro de la Cueva, “Con la aparición del Libro Derecho Mexicano del Trabajo, se inició en los pueblos de habla española y portuguesa, la batalla en contra del contractualismo que prevalecía entre los profesores y escritores de los diferentes países, la batalla que representa uno de los episodios más intensos en la lucha del derecho del trabajo por afirmar su individualidad y con ella su autonomía por transformarse en el derecho general de las relaciones de trabajo.”¹⁰

El triunfo de la idea de la Autonomía del derecho de las relaciones de trabajo implicaría que triunfara la teoría que atribuía al hecho simple de la prestación de un trabajo, la fuerza suficiente para crear derechos y obligaciones, y al mismo tiempo pretendía, la aparición de un derecho nuevo, que constituía un nuevo género: el derecho social.

Mario de la Cueva, en 1938 consideró la necesidad de atender a la relación laboral en sí misma, y fueron dos las ideas que le sirvieron de base para formular su teoría.

La primera de ellas fue el pensamiento de GEORGES SCELLE en el DERECHO OBRERO, quien opinaba que se podía dar en arrendamiento una cosa o un animal pero no un trabajador, ni la facultad del hombre ya que se oponía a la dignidad humana, además de que la facultad no se podía separar de la persona física.

¹⁰.-DE LA CUEVA MARIO. “Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”. p. 182.

Pensaba que la liberación del trabajo se lograría, liberándolo de la teoría contractualista. Afirmaba que a nadie se puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento. Creía que el nuevo derecho protegería al trabajo en lugar de proteger el acuerdo de voluntades, ya que nunca se dio tal, siempre se imponía la voluntad del empresario. La relación de trabajo será objetiva en lugar de subjetiva y tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como fin la protección del trabajo a través de leyes, contratos y declaraciones de derechos sociales.

Además pensaba que en la nueva industria no se hablaba de un contrato sino de un acto condición ya que el trabajador al aceptar un trabajo se le aplica un estatuto objetivo en el que se contempla el interés de la clase trabajadora.

La segunda idea en la que se basó Mario de la Cueva para formular su teoría fue la de ERICH MOLITOR, quien decía que era preciso hacer una distinción entre contrato de trabajo y relación de trabajo, el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras que la segunda es la prestación efectiva del trabajo y es lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral.

El propósito de la Relación de trabajo era elevar el trabajo a la categoría de un valor en sí mismo, independientemente del acto que le dé origen. Esta lucha se fundó en dos cuestiones fundamentalmente:

- a) determinar si la prestación del trabajo quedaba sometida a un contrato y;
- b) determinar si era necesario un acuerdo previo de voluntades, sin el cual,

la prestación del trabajo no podría tener existencia jurídica.

El Maestro de la Cueva hace una distinción entre el derecho que regula el contrato de trabajo y el derecho que rige las condiciones de trabajo al señalar que, el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato nace y se rige por un conjunto de principios y normas llamado “derecho de las obligaciones y de los contratos”, lo que significa que un elemento es el acuerdo de voluntades, y otra cuestión distinta es la suma de principios y normas destinadas a determinar las condiciones de ese acuerdo de voluntades para producir los efectos previstos en los principios y normas.

Afirma que el problema consistía en resolver si la relación de trabajo puede ser un contrato sujeto al régimen de derecho de las obligaciones y de los contratos.

Define a la relación de trabajo como: “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.”¹¹

De esta definición se derivan algunas consecuencias:

- a) El hecho constitutivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo subordinado.

¹¹-DE LA CUEVA MARIO, “Nuevo Derecho del Trabajo”, p. 187.

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

c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente de la prestación del trabajo.

d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existía con anterioridad a la que da el nombre de relación de trabajo. Al respecto opina que la prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen, provienen fundamentalmente de la ley y los Contratos Colectivos, pues, éstos ordenamientos contienen los beneficios mínimos que siempre es posible superar.

En relación a la formación de la relación de trabajo, opina el Maestro de la Cueva, que sin la concurrencia de la voluntad del trabajador es imposible la formación de la relación laboral con fundamento en el artículo 5o. de la Constitución, que señala que “a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento”. Esta idea es tomada por el derecho del trabajo y la respeta ya que desconocerla equivaldría a desconocer la libertad del hombre.

Por otro lado, respecto a la existencia o no de un acuerdo de voluntades previo a la relación de trabajo, nunca se ha sostenido por los defensores de esta teoría que no exista este acuerdo previo, sino por el contrario,

la frase del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo “cualquiera que sea el acto que le dé origen” señala la posibilidad de este acuerdo.

La doctrina afirma sin embargo que no es requisito inevitable para la formación de la relación, y que el mismo, no puede ser el rector de la vida de la relación, ya que corresponde al estatuto, la Ley y los Contratos Colectivos y otros ordenamientos.

En opinión del Maestro de la Cueva, en la gran industria, la voluntad del empresario es más aparente que real y donde los sindicatos son los más fuertes, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición a ella, ya que la mayoría de las veces el empresario no interviene en la selección de trabajadores a quienes a veces ni conoce, ya que la misma se consigna a empleados subalternos, además la oferta de trabajo es pública y es por esto que varios tratadistas hablan del contrato por adhesión. Pero es la cláusula de exclusión la que suprimió en forma radical la existencia de la voluntad del empresario para la formación de la relación de trabajo ya que son los sindicatos quienes designan a los trabajadores para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, con lo que queda eliminada la voluntad del empresario en el ingreso de un trabajador.

LA PRESUNCION LABORAL

El contractualismo prevaleció en la ley de 1931. Sin embargo sus autores consignaron en el artículo 18 la presunción laboral: “Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato la prestación de servicios se entenderá regida por esta Ley y por las normas que le son supletorias”.

Esta presunción tenía como efecto crear consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal que consistió en crear una presunción *juris tantum* en favor del trabajador lo cual quedaba reforzado en el artículo 31 de la Ley laboral, según el cual: “la falta del contrato escrito no privaría al trabajador de sus derechos, pues se imputaría al patrono la falta de formalidad”.

La ley de 1970 tomó la idea de presunción laboral en su artículo 21: “se presume la existencia de la relación y del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”. La diferencia entre las dos leyes existe en la diferencia entre la idea simple de la relación de trabajo y la concepción contractualista. Esta ley crea la presunción *juris tantum* de que toda prestación personal de servicios cualquiera que sea el acto que le dé origen es una relación de trabajo regida por nuestro estatuto, y el patrón para evitar esta consecuencia, tendría que probar que la relación de trabajo, considerada en sí misma e independientemente del acto que le dé origen, no satisface los requisitos de la definición del artículo 20.

DETERMINACION DEL CONTENIDO DE LA RELACION LABORAL.

El derecho civil y la concepción contractualista, entregó a un supuesto acuerdo de voluntades entre las partes la definición del contenido de la relación de trabajo, pero en realidad a través de la historia podemos ver que fue siempre el patrón quien imponía su voluntad, pero a consecuencia del tránsito de la era de la relación individual de trabajo a la etapa de la negociación y contratación colectivas, ésta realidad poco a poco es superada.

Ahora, considerando esta condición nueva de la relación de trabajo, su contenido ha dejado de tener una fuente subjetiva atenta al acuerdo de voluntades, sustituyéndose por un estatuto objetivo.

Con la negociación colectiva se ponen en igualdad de condiciones Empresario y Sindicato, dejando atrás el pasado cuando el trabajador no contaba en la relación de trabajo.

SUPERVIVENCIA DE LA IDEA DEL CONTRATO

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo define al contrato individual de trabajo como: “Cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado”.

Se aceptó la posibilidad de un acuerdo previo de voluntades como un acto generador de la prestación de trabajo, acto frecuente y necesario en el derecho mexicano, tal es el caso de un contrato para una prestación de trabajo futuro, o para cumplirse en un lugar distinto al de la celebración, cuya única significación estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrón a partir de la fecha estipulada y el empresario adquiere el derecho de utilizarla asumiendo la obligación de pagar el salario.

Mario de la Cueva propone algunas consecuencias:

1.- La relación de trabajo, una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio origen y adquiere una vida independiente. Sostiene que los acuerdos

o cláusulas que otorguen al trabajador beneficios superiores a los mínimos subsistirán, pero la vida, la evolución y la muerte de la relación quedan sometidas a las disposiciones legales y sus normas complementarias.

2.- Considera que la relación de trabajo es una realidad viva que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, la cual reafirma la idea de la independencia de la relación respecto del acto o causa que le dio origen.

3.- La Teoría de la relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica, ya que se transforma constantemente a fin de adaptar los beneficios del trabajador a las nuevas posibilidades y exigencias de la vida social. Señala que “si el derecho del trabajador es una adecuación constante de las normas generales a la necesidad de la clase trabajadora, la relación de trabajo lo es a la necesidad concreta de cada trabajador”¹²

Es por eso que el artículo 57 consigna el derecho de los trabajadores para solicitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando las condiciones pactadas originalmente no resulten suficientes o satisfactorias (salario remunerador, jornada de trabajo excesiva, etc.)

3.-OBSERVACIONES DEL MAESTRO NESTOR DE BUEN A LA TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO.

En lo general le parece aceptable, coincide en el hecho de poner de manifiesto que la relación de trabajo puede tener un origen contractual, y que,

¹²-DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit. p. 195.

en ocasiones no existe una voluntad patronal para establecerla; también el hecho de que la relación laboral se transforma por imperativo de la Ley de los Contratos Colectivos y de otros ordenamientos y en su afirmación de que independientemente del acto que le dé origen, si implica una relación subordinada de prestación de servicios se trata de una relación laboral.

Señala la contradicción en que incurre Mario de la Cueva al afirmar que no puede calificarse de contrato al acto generador de la relación laboral con la admisión incluso en el artículo 20 de que algunas relaciones laborales pueden nacer de un contrato. Según Néstor de Buen, la relación laboral puede nacer de un contrato, sin que ello atente a la idea de dignidad del trabajo humano y al principio de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación, no debemos olvidar que existen muchos contratos en el derecho civil, que se basan principalmente sobre obligaciones de hacer (prestación de servicios profesionales).

Según Néstor de Buen “Nada hay en contra de la dignidad humana cuando se pacta prestar un servicio a cambio de una remuneración. Es indigno que el pago sea inferior a lo justo, o la jornada excesiva o que el esfuerzo que se requiera sea superior a la capacidad de quien deba prestar el servicio. Pero convenir en términos, inclusive, del derecho de las obligaciones, la prestación de un servicio personal, no es, por sí, algo indebido”¹³

Observa que el hecho constitutivo de la relación de trabajo si consiste en la prestación de un servicio subordinado pero siempre existirá un acto jurídico entendido como categoría genérica y con diferencias específicas. Por otra parte, y aún antes del nacimiento de la relación laboral, el trabajador podrá ejercer las mismas acciones derivadas de un despido injustificado, si el

patrón se niega a proporcionarle el trabajo.

A diferencia de Mario de la Cueva opina que la relación de trabajo, por regla general nace de un estado de necesidad, y no siempre de un acto de voluntad, sin atentar contra el artículo 5o. Constitucional que dispone que “a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su consentimiento” ya que el estado de necesidad no puede confundirse con una obligación.

Difiere de la idea de Mario de la Cueva en cuanto a la estaticidad de los contratos civiles al señalar algunos contratos que pueden modificar sus condiciones según las necesidades de los contratantes, como por ejemplo el Código Civil Italiano consagra la Teoría de la Imprevisión aplicando la formula Rebus sic Stantibus, que significa que en casos de excesiva onerosidad superveniente, se podrán modificar las obligaciones en lo necesario para mantener el equilibrio prudente.

El Código Civil vigente en el Distrito Federal en lo relativo al arrendamiento de fincas rústicas admite la rebaja de rentas en caso de una situación extraordinaria.

Y concluye: “En realidad, admitiendo lo sustancial de la Teoría de la Relación de Trabajo, nos parece que falta una explicación de la naturaleza del acto antecedente y que, por otra parte, en el afán del maestro de La Cueva de romper con todos los vínculos civilistas, llega a hacer afirmaciones a propósito del derecho civil, que no se ajustan a la verdad.”¹⁴

¹⁴ -NESTOR DE BUEN “Derecho del Trabajo” p. 545

CAPITULO II.

LA RELACION DE TRABAJO.

DEFINICION.- La relación de trabajo, se precisa como el objeto principal de regulación del derecho laboral, debido a que en torno a ésta el Estado ha de formular las normas jurídicas tendientes a la protección y buen funcionamiento de dicha relación de trabajo.

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado nos señala que existen dos tipos de relaciones jurídico-laborales que son: “la relación jurídico individual y la relación jurídico colectiva”¹⁵

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 nos define a la relación individual de trabajo de la siguiente manera: “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

De acuerdo a la definición de la ley nos refiere que de acuerdo a ella en la relación de trabajo se destacan los siguientes,

¹⁵- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO. “Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Oficina de Asesores del Trabajo. 1967. México. Tomo I. p. 346.

ELEMENTOS.

- "A) Elementos subjetivos: - trabajador,
- patrón.
- b) Elementos objetivos: - prestador de un trabajo personal
subordinado.
- pago de un salario." ¹⁶

A) En cuanto al **TRABAJADOR** como elemento subjetivo de la relación laboral, la ley Federal del Trabajo en el artículo 8 nos dice que trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. Este concepto precisa tres circunstancias que deben concurrir para efecto de que una persona física sea considerada trabajador:

1) Debe ser y es una persona física la que presta el servicio o trabajo, esto es, es el sujeto individualmente considerado ya que con éste es con quien se pacta la relación laboral de carácter individual, cabe señalar lo anterior en virtud de que con el desarrollo de la industria y el capitalismo, se han establecido organismos capaces de suministrar a los patrones trabajadores, no obstante que

es con estos organismos con quien se contrata el trabajo, los que han de desempeñar el mismo, son los sujetos o personas físicas. En consecuencia, una persona moral, no es ni puede ser trabajador, aunque con ella se contrate la prestación de los servicios.

2) Se debe prestar un trabajo personal, o sea, desarrollar una actividad ya sea, material, individual o mixta, para otra persona ya sea física o moral.

3) La actividad a desarrollar debe ser en forma subordinada, lo cual implica que sea bajo la dirección, ordenes y domicilio del patrón a quien se ha de prestar el servicio.

Una vez precisadas las circunstancias anteriores, podemos definir al trabajador como: “la persona física que presta a otra persona física o moral un servicio material intelectual o mixto, en forma subordinada con el fin de recibir una remuneración económica o salario.”

En consecuencia, los trabajadores que prestan un trabajo personal subordinado con la finalidad de recibir una remuneración económica, son los sujetos de una relación de trabajo y engendran derechos de acuerdo a la legislación del trabajo, así como un derecho muy especial que es la “Estabilidad en el empleo”.

En cuanto al **PATRON**, como elemento subjetivo de la relación de trabajo, tenemos que nuestra ley en su artículo 10 lo define como: “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Que en opinión de Néstor de Buen, “es un concepto que resulta ser correcto pero insuficiente ya que se abstiene de destacar el “elemento subordinación” y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario.”¹⁷

Por cuanto hace a los elementos objetivos tenemos que la relación de trabajo debe prestarse de una **FORMA PERSONAL**, lo que significa que el trabajador tiene el deber de trabajar personalmente, es decir que no puede sustituir ese trabajo con el de otra persona o por algún procedimiento técnico. Si el trabajador pudiera sustituir su trabajo por medio de un útil o de una máquina cambiaría la naturaleza del acto jurídico, estaríamos en presencia de un alquiler. De la misma forma, las empresas de servicio, celebran un contrato mercantil con los usuarios a pesar de que el objeto del contrato sea el trabajo, en este contrato, los trabajadores que ejecutan el servicio no lo son de quien recibe el servicio, sino de la empresa que hace la organización, para ofrecer el servicio al público, para satisfacer una necesidad.

El elemento **SUBORDINACION**, sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios. Este elemento, es sin

¹⁷-DEBUEN LOZANONESTOR, Op.Cit.p.478

duda, el más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado. Sin este elemento, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contra-prestación, por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral.

La relación de subordinación se compone de dos elementos: una facultad jurídica del patrón en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

Como último elemento tendríamos al **SALARIO** que en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, pero en realidad de hecho aparece a posteriori como una consecuencia de la prestación de trabajo. La relación de trabajo nace por el hecho de la prestación de un trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el monto y la forma del salario, de manera que si vencido el plazo fijado por la ley, no está fijado su monto y no se llega a un acuerdo las partes, la Junta de Conciliación y Arbitraje, tendrá que decidir al respecto.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El artículo 20 de la ley federal del trabajo, nos define al contrato de trabajo de la siguiente forma: “...Contrato Individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

Néstor de Buen, del anterior concepto desprende las siguientes conclusiones:

1.- No importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y por la otra de pagar un salario.

2.- El contrato es simplemente un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio. Incluso el párrafo final del mismo artículo 20 se precisa que la “prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato

celebrado producen los mismos efectos.”¹⁸

El Dr. Miguel Borrel Navarro examina al Contrato de Trabajo, desde el punto de vista de la doctrina civilista y lo considera como un acto jurídico oneroso y conmutativo, realizado entre dos personas. Lo considera oneroso porque significa carga o gravamen recíproco y conmutativo porque implica el cambio o permuta de una cosa por otra, y en el caso del contrato de trabajo, considera que se cambia la fuerza de trabajo por una remuneración económica llamada salario.

Así mismo, afirma que es un contrato sinalagmático y bilateral ya que establece derechos y obligaciones mutuas y por intervenir dos partes, el patrón y el trabajador.¹⁹

REQUISITOS DE EXISTENCIA.

a) *La voluntad*, que se transforma en consentimiento. En derecho laboral a diferencia del derecho civil, basta que un representante del interés empresarial, exprese su consentimiento para que nazca el contrato de Trabajo, con todas sus consecuencias.

18.- DEBUEN LOZANONESTOR, Op. Cit. p. 43

19 - BORRELL NAVARRO. MIGUEL DR. “Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo”. p. 140

El consentimiento puede producirse de manera expresa y formal.

En la vida laboral se confunde la existencia del contrato, con su otorgamiento por escrito, se identifica el consentimiento contractual con la forma, que es solo un presupuesto de validez de relativa importancia en el contrato individual de trabajo.

b) *Objeto posible*, el cual se expresa en: la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada y la de pagar el salario. Este será el objeto directo y el objeto indirecto, lo constituyen el servicio específico a prestar y el salario.

La omisión de la determinación del objeto posible no implica la inexistencia del contrato ya que de no establecerse específicamente el servicio a prestar en su caso el trabajador queda obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, así mismo la omisión de la determinación del salario, produce la obligación de pagar, por lo menos, el salario mínimo general o profesional sin perjuicio del principio establecido en el artículo 123 fracción VII apartado A de “para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta, sexo ni nacionalidad.”

REQUISITOS DE VALIDEZ.

A) CAPACIDAD.- En sus dos formas capacidad de goce y capacidad de ejercicio, en relación a la primera, la fracción III del apartado A del artículo 123 Constitucional, prohíbe la utilización del trabajo de menores de 14 años, regla que se confirma en los artículos 5o. fracción I y 22 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, el artículo 22 prohíbe la utilización de mayores de 14 años y menores de 16 que no hubieren terminado su educación obligatoria salvo en los casos de excepción que la autoridad correspondiente apruebe la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Otra forma de incapacidad está prevista en el artículo 29 el cual prohíbe la utilización de menores de 18 años para la prestación de servicios fuera de la república, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas, y en general de trabajadores especializados.

Por lo que se refiere a la capacidad de ejercicio en materia laboral, se alcanza a los 16 años, lo que significa que a partir de esa edad, los trabajadores podrán celebrar contratos individuales de trabajo por sí mismos. En caso de que intenten iniciar una relación de trabajo antes de la edad mencionada, deberán

hacerlo por conducto de sus padres o tutores y a falta de ellos, el sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector de trabajo o de la autoridad política, quienes suplen su incapacidad con fundamento en lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

B) LIBRE ALBEDRIO.- Esto significa la ausencia de vicios del consentimiento. La ley federal del trabajo, en los artículos 47 fracción I y 51 fracción I señala dos normas que autorizan la rescisión de las relaciones de trabajo por el dolo del trabajador o del patrón que indujo al engaño. Se habla de rescisión ya que la Ley federal del trabajo conoce una forma única de disolución de las relaciones de trabajo, que comprende lo mismo el dolo que el incumplimiento de las obligaciones inherentes a una prestación de trabajo, de ambas partes, forma que se subdivide en dos caminos: la terminación y la rescisión, y la diferencia entre ambos radica en que en la terminación interviene una causa ajena a la voluntad de las partes, en tanto que la rescisión se fundamenta en el incumplimiento de una obligación, y en los casos de dolo se falta a un deber ético jurídico.

c) LA LICITUD EN EL OBJETO. En opinión de J. Jesús Castorena, en su obra *Manual de derecho obrero*, el Trabajo en sí, siempre es lícito. De acuerdo al artículo 1830 del Código Civil del Distrito Federal, es ilícito el hecho contrario

a las leyes de orden público o las buenas costumbres. El concepto de ilicitud o lícitud no se refiere ni puede referirse a la energía humana de trabajo considerada en sí misma, pero sí a la actividad a que se destine, de ahí la definición que da el Código Civil.

d) **LA FORMA.**- La formalidad se enfoca a establecer las obligaciones tomando como base “el acto” celebrado por ellas; es del que se hace derivar la relación, para más tarde determinar las condiciones de trabajo, siempre que opere el trabajo personal subordinado.

El artículo 24 de la ley federal del trabajo, señala que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables que en concepto de Néstor de Buen, no se justifica, señala que la forma en el contrato individual de trabajo, opera solo ad-probationem y siempre en beneficio del trabajador.

El legislador exige un contenido mínimo para el contrato individual de trabajo en el artículo 25 de la ley:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón.

II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

III.- El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV.- El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;

V.- La duración de la jornada;

VI.- La forma y el monto del salario;

VII.- El día y el lugar de pago del salario;

VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa; conforme a lo dispuesto en la ley; y

IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones, y demás que convengan al trabajador y el patrón.

La falta de escrito no priva al trabajador de los derechos derivados de las normas de trabajo y de los servicios prestados, y tal omisión es imputable al patrón.

DIFERENCIA ENTRE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO.

La doctrina, sobre la existencia y la nulidad en el derecho individual del trabajo, tiene que partir de la distinción entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo, pues, dada la diferencia que existe entre uno y otro, los planteamientos y consecuentemente las conclusiones, serán por fuerza diversos.

La primera diferencia consiste en que en el contrato se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes y en la relación de trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas. Sin embargo, la relación de trabajo lleva implícitas todas las obligaciones y derechos de las partes, exista el documento o no.

En la relación de trabajo, se presume la existencia del contrato escrito, lo que no ocurre con el contrato. Yo opinaría precisamente lo contrario pues normalmente si existe un contrato de Trabajo podría presumirse que existe

la relación de trabajo y no siempre que haya una relación de trabajo puede asegurarse que exista el documento o contrato de trabajo, aunque no es necesaria su existencia para comprobar la validéz de la relación laboral.

La relación de trabajo, existe desde el momento mismo en que comienza a prestarse el servicio, mientras que en el contrato individual de trabajo que es el documento formal en el que se consignan las condiciones en que habrá de prestarse el servicio y se señalan y regulan todos los derechos y obligaciones de carácter laboral, puede existir sin la relación de trabajo, lo que ocurría cuando se celebra el contrato y se estipula que el servicio se comenzará a prestar en una fecha posterior.

La relación laboral existe desde el momento mismo en que empieza a prestarse el servicio sin ninguna formalidad, requisito, solemnidad o documentos. De acuerdo a nuestra legislación laboral, el hecho de que no exista contrato escrito, no disminuye los derechos y prestaciones mínimos establecidos en la Constitución, la ley, el Contrato Colectivo y la naturaleza del Trabajo que se realiza.

DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

El artículo 35 de la Ley Federal del trabajo, señala en su último párrafo que “a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado. Mario de la Cueva considera esta idea como “EL PRINCIPIO DE LA DURACION INDETERMINADA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO”, la cual parte de la convicción de que establecer periodos de duración de las relaciones de trabajo, la estabilidad en el trabajo, sería una mentira.²⁰

No obstante esta fórmula fundamental de la relación indeterminada de las relaciones de trabajo, la legislación admite tres variantes:

a) *Contrato Individual por obra determinada* el cual solo es procedente cuando la materia de la obra así lo exija, pero en estos casos deberá establecerse exactamente en que consiste la obra a realizar y el término aproximado de duración. Es al patrón a quien corresponde, según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, acreditar la existencia del contrato y la validez del mismo, así como la terminación de la obra. Así mismo, la Jurisprudencia ha establecido que al terminar la obra materia del contrato, la

²⁰ -DE LA CUEVA MARIO, “El Nuevo Derecho del Trabajo”, p. 222.

empresa que deja de emplear al trabajador, no incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada.

b) Contrato individual de trabajo por tiempo determinado La legislación autoriza la celebración de este contrato siempre y cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a realizar, cuando se trate de la sustitución de un trabajador o en los casos que señala la propia ley, como por ejemplo, los trabajadores que emplee un buque por el tiempo que permanezca en el puerto o los artistas que se empleen para una función determinada etc. Pero siempre deberá precisarse con toda claridad la fecha de terminación del contrato. Ahora bien, si llegado el término señalado, continúa o subsiste la materia del contrato, el mismo se prorroga por todo el tiempo que subsista la materia del empleo sin que sea necesario celebrar otro contrato.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, señala que en relación al contrato de trabajo por tiempo determinado “carece de validez para los efectos de su terminación, si no se expresa la materia del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya que se tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, o en los demás casos previstos en la ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado solo puede concluir al vencimiento del tiempo pactado,

cuando se ha agotado la causa que le dio origen a la contratación que deba ser señalada expresamente a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar a la fecha en el señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo, por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, según lo dispuesto en el artículo 39 de la ley de la materia. De lo contrario no puede concluirse que por solo llegar a la fecha indicada en el contrato termina éste, sino que es necesario para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo constatado a término.”

Por otro lado tendríamos que analizar el verdadero alcance y sentido del artículo 40 de la ley labora el cual dice: “Los trabajadores por ningún motivo están obligados a prestar sus servicios por mas de un año”, lo que interpretado a contrario sensu significaría concluir que los trabajadores si están obligados a prestar sus servicios por menos de un año, lo que resultaría contrariar la Carta Magna, pues ésta señala que a nadie se le puede obligar a trabajar en contra de su voluntad.

Pero debemos considerar también que si el trabajador asumió contractualmente la obligación de prestar un trabajo debe cumplirla, pues de lo

contrario, le causaría al patrón un perjuicio, si no existe causa justificada para la renuncia o rescisión. Quizá podría calificarse esta interpretación como un tanto rigorista, en el sentido de que no es posible obligar al trabajador a permanecer en un empleo si no es por voluntad propia pero si podría obligársele a avisar con cierta anticipación a la fecha en que dejará de prestar sus servicios al patrón para que éste a su vez tenga la oportunidad de emplear o capacitar a otra persona para desempeñar las labores del trabajador que renuncia.

c) Contrato para la inversión de capital determinado. Este contrato encuentra su fundamento en la parte final del artículo 38 de la ley laboral que prescribe “ la relación de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo, u obra determinadas o para la inversión de capital determinado”. Esta disposición obedece a que no es posible determinar con precisión la duración exacta para este tipo especial de trabajo.

CAPITULO III.

SUSPENSION, TERMINACION Y RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Referente a la vida de la relación laboral, la cual sufre diversas vicisitudes debemos considerar que los tres fenómenos posibles que pueden darse en la relación laboral, ocurren en lo individual y en lo colectivo. Nos referiremos principalmente a la relación de trabajo en lo individual.

SUSPENSION

A) **DEFINICION.** “La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.”²¹

Esta situación se presenta porque el trabajador por diversos motivos, se ve imposibilitado para trabajar.

²¹ DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit., p. 234.

Encontramos en la doctrina algunas definiciones interesantes:

Alberto José Carro Igelno habla del “cese temporal de la obligación de ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos y deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la ley o estipuladas por contrato”.²²

José Vida Soria señala que “se trata de una situación anormal por la que el mismo atraviesa caracterizada por la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales y la continuidad del vínculo jurídico.”²³

De la definición dada por Mario de la Cueva, se desprenden las características de la Institución:

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

²²- ALBERTO JOSE CARRO IGELNO, La suspensión del contrato de trabajo, Barcelona, 1959, p.17

²³- VIDASORIA JOSE. “La suspensión del contrato de Trabajo”. Madrid 1965. p. 27

Su función consiste, según el artículo 42 de la Ley Federal del trabajo, en la suspensión, del lado del trabajador, de la prestación del trabajo, y del patrono, de la obligación de pagar el salario, esto es, el efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella, el pago del salario .

La suspensión tiene un carácter temporal: el uso de éste término parece redundante, pero la comisión prefirió conservarlo porque es de empleo constante entre los trabajadores y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y porque tuvo temor de que su supresión pudiera dar origen a una interpretación equivocada.

El carácter temporal de la supresión provoca una cuarta consideración: al concluir la causa que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagará el salario.”²⁴

A este criterio Francisco Ramirez Fonseca, agrega el que se refiere a la suspensión de la antigüedad, señala que al presentarse alguna de las causas de suspensión temporal de la Relación de trabajo, deja de generarse antigüedad a favor de los trabajadores, la que vuelve a generarse a partir de que el trabajador se reincorpora a su trabajo y no precisamente cuando desaparece la causa de suspensión. Esto es que la ley prevé que en casos de suspensión el trabajador

²⁴ - DELA CUEVA MARIO, Op. Cit. p. 235.

volverá al servicio en determinado tiempo.

Existen excepciones a este caso: la prestación de servicios en la Guardia Nacional, otro caso sería cuando el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, ésta última se refiere no a la antigüedad sino al pago del salario mientras dure la suspensión por la prisión preventiva del trabajador.

b) **CAUSAS**. - El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, contempla las causas de suspensión temporal de la Relación de trabajo:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

Esta causal opera independientemente de que incapacite o no al trabajador para el empleo, esto se debe a la necesidad de preservar la salud de la comunidad dentro de la empresa.

Los trabajadores tienen la obligación de poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas. Ahora bien, para que la enfermedad contagiosa genere la suspensión ha de ser de naturaleza grave, es decir, susceptible de

causar trastornos biológicos o la muerte. Por lo tanto, un trabajador que sabe que padece una enfermedad contagiosa con las características antes señaladas, y se abstiene de avisarle al patrón, asume una conducta contraria a la rectitud de ánimo, y por ende, incurre en forma genérica en la falta de probidad a que alude la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del trabajo.

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

Toda enfermedad o accidente que no constituya o derive de un riesgo de trabajo, suspende la relación de trabajo, ya sea que produzcan una incapacidad física o mental, TEMPORAL ya que si se tratara de una incapacidad permanente estaríamos en presencia de una terminación.

La ley asimila la maternidad a la enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo pero opera por la necesidad de dar protección a la maternidad y no por la imposibilidad física de prestar el servicio.

Esta causa excluye a los riesgos de trabajo, pues se encuentran sujetos a un régimen especial.

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.

La prisión preventiva es la privación de la libertad por la supuesta comisión de un delito, y por lo tanto suspende la relación de trabajo en atención a que el trabajador se encuentra imposibilitado para acudir a prestar el trabajo.

IV.- El arresto del trabajador;

En esta causal, lo que genera la suspensión es el hecho objetivo de la imposibilidad física en que se encuentra el trabajador para concurrir a su trabajo.

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. 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, Junta de Conciliación y Arbitraje, Comisiones nacionales y regionales de los salarios mínimos, Comisión Nacional para la

participación de los trabajadores en las Utilidades de las empresas y otros semejantes.

Estas fracciones se ocupan de los servicios que la constitución impone a los ciudadanos y de la integración de los órganos de trabajo, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las comisiones del Salario mínimo, y como es obvio impiden que el trabajador cumpla con sus obligaciones de concurrir al trabajo, por lo tanto, se justifica la suspensión.

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

En la materia que nos interesa, documento es el objeto materia (hoja de papel, tarjeta de papel, cartón, metal, etc.) en donde consta que el trabajador reúne los requisitos necesarios exigidos por las leyes y reglamentos para ejecutar su trabajo.

Esta fracción se refiere a que la causa que origine la falta de los documentos que exigen las leyes y reglamentos sea temporal.

Lo anterior nos lleva a la idea de un documento público, entendiendo

por tal, aquel cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública así como el expida en ejercicio de sus funciones, de acuerdo con el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo.

Es necesario que el trabajador reúna los requisitos legales y reglamentarios del caso y que esté en posesión de los documentos que así lo acrediten.

OTRAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO PREVISTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- Artículo 423 de la Ley Federal de la Federal del Trabajo.

El reglamento interior de trabajo, puede contener entre otras disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. Entre las medidas disciplinarias pueden establecerse como sanción la suspensión del trabajo, pero esta suspensión no podrá exceder de ocho días.

Francisco Ramirez Fonseca, afirma que para que se pueda suspender la relación de trabajo por la vía del castigo, es necesario cumplir los siguientes requisitos:

- a) Que haya reglamento interior de trabajo o contrato Colectivo o Contrato Individual de trabajo.
- b) Que en dichos documentos se prevean las conductas sancionables.
- c) Que el trabajador incurra en una conducta sancionable.
- d) Que se dé al trabajador la oportunidad de defensa.

2.- *Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo* Este artículo enumera las obligaciones de los patrones, en su fracción X menciona el deber que tienen los patrones de “permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato...”.

Este deber queda supeditado a que el aviso se dé “...con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento...”.

3.- *Suspensión por Acuerdo entre las partes.* Pueden pactarse en el Contrato Colectivo o en el individual los llamados “permisos y licencias” y por lo tanto pactada la causa del permiso, el patrón queda obligado a concederlo cuando se dé el supuesto pero el trabajador tiene la obligación de solicitarlo, es decir si el trabajador no lo solicita, y el patrón no lo autoriza, se estará en presencia de una falta

EL DESPIDO. El trabajador despedido puede demandar el pago de indemnización o cumplimiento del contrato, es decir la reinstalación. Si demanda la reinstalación se pueden presentar dos situaciones: a) que el patrón se niegue a reinstalar encontrándose en alguno de los supuestos del artículo 49 de la ley y b) que el patrón se someta al arbitraje de la Junta y por lo tanto la situación quede sub-judice, produciéndose la suspensión de la relación de trabajo hasta en tanto cause ejecutoria el laudo pronunciado por la Junta.

C) EFECTOS.

En general, cesa la obligación de prestar el servicio por parte del trabajador y la de pagar el salario, salvo en el caso en que el trabajador obre en defensa de los intereses o bienes del patrón y fuere apresado, otra excepción la constituye, la maternidad ya que en ocasiones subsiste la obligación de pagar el salario o sus compensaciones por vía de subsidio a través de Seguro Social.

Por otro lado, se dan consecuencias colaterales:

- Continuidad en los beneficios de la Seguridad Social. (artículo 37 de la Ley del Seguro Social.)
- Reserva de plaza al trabajador.

-Interrupción de la antigüedad. La antigüedad se interrumpe, salvo en los casos de riesgo profesional y maternidad, y en los casos en que se haga expresamente reserva de este derecho.

En virtud de la suspensión de la relación de trabajo, el patrón tiene derecho de hacer las deducciones por los conceptos de vacaciones, prima vacacional aguinaldo, prima de antigüedad, y reparto de utilidades deducción que será proporcional al tiempo que dure la suspensión. Lo anterior en virtud de que estas prestaciones se generan en función de los días trabajados por los empleados.

Con relación a la prima de antigüedad, la Suprema Corte de Justicia tiene establecido: “El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras éste concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquel se integra no solo con este tipo de días sino también los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los de descanso, legales y contractuales y los días que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando no trabaje, por lo tanto para efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique en todo caso, al

concepto de tiempo efectivo de servicios.

Los únicos casos en que aún estando suspendida la relación de trabajo, se sigue generando antigüedad es el tiempo de servicios en la Guardia Nacional, cuando el trabajador es llamado a prestar sus servicios en ella.

Tratándose de la causal de suspensión de la relación de trabajo mencionada en la fracción VII del artículo 42 de la Ley Federal del trabajo, podemos apuntar que de conformidad con la fracción IV del artículo 43 del mismo ordenamiento, esta suspensión surte efectos desde que el patrón tiene conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses, transcurrido el mismo, el trabajador debe presentarse con o sin los documentos requeridos para la prestación de su trabajo. En caso de que el trabajador no se presente, el patrón puede despedir al primero, pues la conducta de éste se equipara a un abandono de trabajo, según criterio de nuestro más alto Tribunal. Pero si el trabajador se presenta SIN los documentos necesarios, el mismo se encuentra en la imposibilidad jurídica para prestar el servicio y esto no produce una acción rescisoria por parte del patrón sino la TERMINACION de la relación de trabajo por la falta de los documentos por leyes y reglamentos.

Cuando la relación de trabajo se suspende por un despido y el

mismo se encuentra subjudice, hasta en tanto cause ejecutoria el laudo pronunciado por la Junta, lo que puede pasar es:

- 1) Como consecuencia del laudo, se ordene al patrón a reinstalar al trabajador en su puesto, cubriéndole los salarios dejados de percibir, reanudándose la relación de trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía prestando hasta el despido.
- 2) Que la Junta Considere que la rescisión fue justificada y en todo caso cubrir al trabajador si no se hizo antes, las prestaciones proporcionales a las que tenga derecho.

TERMINACION.

DEFINICION.

Mario de la Cueva la define como “...la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”²⁵

²⁵ - DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit. p. 242.

Por su parte Néstor de Buen, entiende por terminación de la relación de trabajo, "...la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias".²⁶

Generalmente la terminación de la relación de trabajo, se refiere a causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes de la relación laboral y por lo tanto sus consecuencias son diversas a los casos de rescisión. La terminación es una forma normal de concluir una relación de trabajo.

CAUSAS. Las causas de terminación se dividen en dos categorías: voluntarias o involuntarias.

Nuestra ley, preve la terminación individual de la relación de trabajo fundamentalmente en el artículo 53, sin embargo, es importante mencionar en este apartado, la terminación que se produce por la aplicación de la cláusula de exclusión por separación.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

²⁶ - DE BUEN LOZANO, NESTOR. Op. Cit. 571, Tomo II

1.- *El mutuo consentimiento de las partes*, la cual consiste en la voluntad o determinación manifiesta y convenida de ambas partes, patrón y trabajador de dar por terminada la relación laboral existente entre los mismos.

En la práctica es la causal más frecuentemente utilizada para dar por terminada una relación de trabajo. Las empresas la utilizan para liquidar o despedir a sus trabajadores cuando no tienen una causa legal justificada en que apoyarse para rescindir legalmente la relación de trabajo, se realiza haciendo un convenio o finiquito firmado por ambas partes y dos testigos, en el que se consigna que el trabajador renuncia a su trabajo, cargo o puesto por así convenir a sus intereses, renuncia que acepta la empresa, la que debe pagarle todo lo que corresponde de acuerdo a su contrato individual, la ley y en su caso en el Contrato Colectivo de Trabajo, o en el Contrato Ley.

2.- *La muerte del trabajador*. Si el sujeto activo de la relación laboral muere, es evidente que le es imposible cumplir con las obligaciones contratadas con el patrón y por lo tanto trae como consecuencia lógica y necesaria la terminación de la relación de trabajo.

3.- *La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital*. Tratándose de la explotación de minas cuando carezcan de minerales

costeables, o en la restauración de minas abandonadas o paralizadas cuando se señale un tiempo o una obra determinada o un capital determinado.

En estos casos deberá existir un contrato individual de trabajo, donde conste con toda precisión la obra a ejecutar o el tiempo o término de su vigencia, así como la causa que lo motive y deberá llegarse al término de la obra o del tiempo o inversión señalado, para producirse la terminación de la relación de trabajo.

En materia laboral, el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, de la misma manera, el señalamiento de un tiempo determinado, puede estipularse únicamente cuando lo exija la materia del trabajo a prestar, y cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, con la modalidad, para el contrato por tiempo determinado, de que si vencido el término fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prolongada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Además de las condiciones antes mencionadas, en el contrato se debe especificar claramente la obra a realizar, o la razón de ser del tiempo determinado, para que el trabajador quede debidamente enterado, además tiene que aceptar expresamente la modalidad convenida.

Por todo lo anterior, para la terminación de un contrato por obra o tiempo determinado, sin responsabilidad para el patrón se requiere:

- * que exista realmente una obra o un porqué para el tiempo determinado.
- * que tal situación se precise bien en el contrato individual.
- * que el trabajador manifieste su conformidad.
- * que haya concluido la obra o vencido el término, o en su caso la prórroga.

4.- *La incapacidad física o mental o la inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del servicio.* Debe tratarse de una incapacidad física o mental de carácter permanente pues en caso contrario, al término de la incapacidad, el trabajador se reintegrará a su trabajo.

Esta causa provoca la terminación de la relación laboral debido a la imposibilidad por parte del trabajador, por razones obvias de dar cumplimiento al contrato de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia ha establecido que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley Federal del trabajo, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador incapacitado si así lo desea, tendrá derecho a que se le proporcione en la empresa, otro empleo compatible

con sus aptitudes, además de las prestaciones legales que le correspondan o a que se le pague un mes de salario y el importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados, independientemente de la pensión que le otorgue el IMSS.

Para Ferrocarriles Nacionales de México, esta situación implicaría un costo muy elevado, pues dada la especialización del Trabajo ferrocarrilero, si un trabajador se dedica a determinada rama o especialidad, la cancelación de la Licencia Federal Ferroviaria, implica que no podrá dedicarse más a aquellos puestos que requieren de dicho documento, lo cual a su vez (no en todos los casos), significaría una disminución en salario, lo cual no resulta ni legal ni lógico, pues es casi imposible que un trabajador acepte ganar menos.

El Doctor Miguel Borrel Navarro, considera a la jubilación como causa legal de la terminación de la relación laboral, sin embargo yo opino que si bien termina la relación de trabajo como tal, se continúa con los efectos de la misma, pues en estricto sentido la relación de trabajo implica la prestación de un servicio contra el pago de un determinado salario, llevando como principal elemento la subordinación, y en la jubilación solo persiste la obligación de pagar una retribución sin que existan los otros dos elementos.

EFFECTOS.

En relación a la terminación por mutuo consentimiento, el patrón queda obligado al pago de lo debido, pero carece de toda responsabilidad indemnizatoria. El trabajador puede incurrir en responsabilidad solo si renuncia al trabajo sin que concurra el consentimiento del patrón y lo hace antes de cumplir un año de servicios habiéndose comprometido a prestarlos por más tiempo, queda sujeto a la responsabilidad civil, en caso de que exista, en cuyo caso el Patrón tendría que comprobar que la terminación de la relación de trabajo dada en estas condiciones le causó algún daño o perjuicio.

Cuando la relación de trabajo termina por la muerte del trabajador, el patrón se verá obligado a pagar a los beneficiarios señalados en el artículo 501 de la ley, todo lo debido a éste, así como las indemnizaciones señaladas en el mismo ordenamiento. Se debe determinar por un lado si un riesgo de trabajo, provocó la muerte del trabajador y por otro lado determinar si el trabajador está o no inscrito en el Seguro Social.

Si la muerte del trabajador, es a consecuencia de un riesgo de trabajo, y está inscrito en el Seguro social, la ley del seguro social, señala en sus artículos 149 y 159, las prestaciones que corresponden a sus beneficiarios,

siendo dicha institución quien las cubre, quedando así el patrón relevado de dicha obligación.

Si fallece a consecuencia de un riesgo de trabajo, pero no opera el régimen de seguridad social, los beneficiarios tendrán derecho a dos meses de salario por concepto de gastos de funeral y a 730 días de salario del trabajador, con la limitación señalada en el artículo 486 de la ley.

Si el trabajador no está inscrito en el IMSS por no haberse extendido dicho régimen al lugar de trabajo, y la muerte no es consecuencia de un riesgo de trabajo, a los beneficiarios no le corresponde nada.

En caso de que opere el régimen del Seguro social, el patrón queda expuesto a serias responsabilidades por incumplimiento en la inscripción o indebida cotización de sus trabajadores como pueden ser los llamados capitales constitutivos y el pago de daños y perjuicios que debe pagar el patrón Instituto, cuando no inscriba a sus trabajadores o cotice por ellos en un grupo inferior de cotización al que corresponde.

Si la terminación de la obra o vencimiento del término, dan por terminada la relación de trabajo, dada ésta, el patrón queda obligado únicamente

al pago de lo debido, salarios pendientes, tiempo extra si es que lo laboró y parte proporcional de vacaciones, aguinaldo, y cualquier otra prestación que pudiera tener aplicación.

Al igual que en el caso de la muerte del trabajador, tratándose de la terminación de la relación de trabajo, por una incapacidad física o mental, tendríamos que analizar si ésta es causada o no por un riesgo de trabajo, y si está inscrito el trabajador en el IMSS o no.

Si la incapacidad la provoca un riesgo no profesional, no opera el régimen del seguro social, el trabajador tiene derecho a que se le pague un mes de salario o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible, pero el patrón no tiene obligación de crear una nueva plaza y menos desplazar a otro trabajador para reubicar al incapacitado, además el mes de salario antes mencionado, el trabajador tendrá derecho a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la ley de la materia.

Si la incapacidad no se relaciona con un riesgo de trabajo, pero opera el régimen del seguro social, el trabajador obtendrá los beneficios que señala la ley del seguro social, en los artículos 128, 129, 130, 131 y 132, siempre y cuando se reúnan los requisitos que en los mismos artículos se señalan.

(pensiones, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial)

En el caso de un incapacidad proveniente de un riesgo de trabajo, en donde no opera el régimen del seguro, según el artículo 495 de la ley laboral, “...la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de 1095 días de salario.”

Si la incapacidad proviene de un riesgo de trabajo y opera el régimen del seguro social, el trabajador, tendrá derecho a las prestaciones en dinero y en especie consignadas en los artículo 65 al 76 de la ley del seguro social, quedando el patrón relevado de toda responsabilidad en términos del artículo 60 del mismo ordenamiento.

Tratándose de la aplicación de la cláusula de exclusión como causal de terminación de la relación de trabajo, el trabajador puede demandar la nulidad de la aplicación de la cláusula. Si el sindicato dejó satisfechos todos los requisitos para la aplicación de la cláusula, y el patrón adoptó las medidas señaladas, la aplicación de la misma quedará firme. Si el sindicato incurrió en alguna falta y el patrón no tomó las medidas necesarias, el patrón tendrá que reinstalar y pagar salarios caídos, y la misma consecuencia tendrá en el caso de que el Sindicato haya aplicado bien la cláusula pero el patrón sea mal notificado.

Y para el caso de que la cláusula haya sido mal aplicada, pero bien notificada al patrón éste tendrá que reinstalar, pero los salarios corren a cargo del sindicato.

RESCISION.

DEFINICION.- Para el diccionario de la Lengua Española, equivale a deshacer o anular una cosa y para el diccionario de Derecho, de Rafael de Piña, es el procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato validamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes extraños susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o sus acreedores. ²⁷

Por su parte el Dr. Miguel Borrel Navarro en su obra “Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo”, la define como “la extinción de las obligaciones y derechos derivados de una relación o contrato individual de trabajo, validamente celebrado, a la que pueden dar motivo tanto el trabajador como el patrón.”

Mientras que Mario de la Cueva la define como “...la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones” ²⁸

²⁷ Cit. por Dr. Miguel Borrell Navarro, Op. cit. p. 287.

²⁸ -DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit., p. 241.

De lo que podemos deducir que la rescisión es un derecho para ambas partes de la relación de trabajo, para dar por terminada la misma, cuando se den los supuestos previamente establecidos por ley, dando por entendido que se trata de una facultad potestativa y de efectos diversos para las partes.

La ley federal del trabajo en su artículo 46 precisa este derecho. “El trabajador y el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.” Pero para que proceda la rescisión por causa justificada tiene que existir una causa o motivo que pueda justificarse y deberá ser una o varias de las que expresamente señala la ley.

Sin embargo, la rescisión llevada a cabo tanto por el patrón como por el trabajador, no significa que la relación de trabajo se haya extinguido, pues habrá que esperar que el tribunal de trabajo, reconozca o niegue la validez o legalidad de tal situación.

Cuando la decisión en comento es tomada por el patrón a consecuencia del incumplimiento del trabajador, el efecto inmediato es el despido del trabajador, sin que sea necesario ejercitar acción alguna, y lo anterior es asentado en Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la

Nación, pues considera que el ejercicio de dicha acción es improcedente pues la ley de la materia no concede acción a los patrones para rescindir la relación. Resultando así que el único que posee la acción rescisoria según nuestro ordenamiento laboral, es el trabajador.

Existen dos requisitos o formalidades que el patrón tiene que cumplir para poder rescindir la relación de trabajo, siempre que exista alguna de las causales previstas en el artículo 47 de la ley federal del trabajo:

- 1.- La determinación del patrón de rescindirle al trabajador su contrato o relación de trabajo tiene que ir acompañada del acto material del despido, de lo contrario la rescisión no se tiene legalmente por hecha.
- 2.- Darle el aviso por escrito a que se refiere el mencionado artículo 47 de la ley de la materia.

A lo que podríamos agregar los requisitos establecidos en los Contratos Colectivos de trabajo, como por ejemplo, una investigación administrativa previa a la rescisión. Requisito indispensable para hacer válida la rescisión. La consecuencia más importante que se deriva de no dar el patrón el aviso escrito al trabajador, es que los órganos Jurisdiccionales del Trabajo, consideren injustificado el despido, lo cual no sería justo ni lógico ya que por el

solo hecho de no dar el aviso en comento, el patrón tenga que indemnizar o reinstalar a un trabajador que cometió alguna falta que el patrón pueda probar fehacientemente.

CAUSAS. Del artículo 46 de la ley federal del trabajo antes señalado, el principio de que cualquiera de las partes puede rescindir la relación de trabajo y la ley separó las causas tanto para el trabajador como para el patrón.

A su vez las causas de rescisión están sujetas a un régimen doble: las señaladas expresamente en la ley y las análogas que estime la Junta de Conciliación y arbitraje de la misma gravedad. Por otro lado, las primeras se subdividen en causas generales, y en causas específicas para cada uno de los trabajos especiales reglamentados en la ley.

Por lo tanto, trataremos primeramente las causas de rescisión generales expresamente previstas en la ley para los patrones y posteriormente las causas de rescisión para los trabajadores.

a) Causas de rescisión expresas motivadas por el trabajador.

El artículo 47 de la Ley de la materia previene que son causas de

rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

Lo relevante de esta fracción no está en la ausencia de capacidad, aptitudes o facultades del trabajador para realizar el trabajo, sino en el engaño, el patrón no podrá rescindir el contrato por más incompetente que resulte el trabajador contratado, si no comprueba fehacientemente ante los tribunales que el trabajador lo engañó.

Para poder acreditar el engaño, el patrón debe presentar las cartas de recomendación que los trabajadores hubiesen presentado al solicitar el empleo y en donde se manifieste expresamente que poseen las cualidades o capacidades necesarias para desempeñar el trabajo en cuestión; también se puede acreditar el engaño o la mala fe del trabajador si en el contrato celebrado se estipula una cláusula en donde el trabajador manifieste bajo protesta de decir verdad, que posee la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar

el trabajo pactado.

II.- 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 directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

De conformidad con el criterio de la Suprema Corte de Nación, debemos entender por probidad, rectitud de principios, sentimiento de responsabilidad y honestidad en el actuar, hombría de bien e integridad moral y personal.

Al referirse a las faltas de probidad y honradez, nuestra legislación laboral no se refiere a la comisión de delitos sino a la ausencia de cualidades antes señaladas. Por lo tanto en caso de que se trate por ejemplo de un robo, el patrón debe primero, despedirlo, rescindirle su contrato de trabajo por esta causal de falta de honradez y probidad y luego, podrá establecer la denuncia penal por robo.

De acuerdo con los precedentes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la falta de probidad y honradez es causal de rescisión de la relación

de trabajo, el no proceder rectamente el trabajador en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones a su cargo, procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado o haciéndolo en contra y también la Corte considera falta de probidad o improbidad presentar documentos falsos al patrón pretendiendo el trabajador, justificar con ellos sus faltas de asistencia al trabajo. sin ser necesario que se produzca lesión o daño patrimonial al patrón o un lucro indebido al trabajador, bastando que se observe una conducta ajena a un recto proceder.²⁹

Aunque la fracción en comentario dice “Incurrir el trabajador DURANTE SUS LABORES” en falta de probidad u honradez de acuerdo con nuestro más alto tribunal de Justicia, las faltas de probidad y honradez cometida por el trabajador aún fuera de sus labores, también pueden resultar causa de rescisión de su relación de trabajo.

En la práctica resulta realmente difícil llegar a comprobar las situaciones que dan origen a esta causal, pero además de todo se debe acreditar que todos los hechos imputados al trabajador ocurrieron sin que hubiese mediado provocación o que se hubiere obrado en defensa propia.

²⁹ - BORRELA NAVARRO MIGUEL, Op. Cit. p. 293.

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

En atención a esta fracción tenemos que se requiere que se den los siguientes supuestos para que se pueda invocar con éxito la misma:

- 1.- que la falta sea cometida contra un compañero de trabajo del infractor.
- 2.- que como consecuencia de dicho acto, la disciplina del lugar se vea alterada.
- 3.- la conducta tenga lugar en el centro de trabajo.

Según criterio de la Suprema Corte de Justicia, el solo hecho de una riña entre trabajadores a hora de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente por si sola para que se configure la causal de rescisión del contrato; criterio que comparto personalmente. (Cuarta sala, Sexta Epoca, Vol. LXXX, Quinta parte, pág. 21)

Por otro lado, según ejecutoria de nuestro más alto tribunal de justicia, esta causal es procedente no solo cuando el trabajador se encuentra en

el lugar donde desempeña habitualmente sus labores, sino en cualquier lugar de la empresa dado que el hecho de estar momentáneamente inactivos en cuanto a sus labores se refiere, dejan de estar subordinados al patrón.

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

Esta fracción resulta procedente únicamente cuando las faltas imputadas al trabajador hagan “IMPOSIBLE” el cumplimiento de la relación de trabajo y por lo tanto queda al arbitrio del juzgador decidir cuales son los actos que en cada caso concreto hagan imposible la continuación de dicha relación.

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

Para la integración de esta causal, se requieren tres elementos:

- 1.- La intencionalidad del trabajador.
- 2.- Que los daños se ocasionen en los bienes que señala la misma fracción y;
- 3.- Que se realicen en horas o durante su jornada de trabajo.

En opinión del Dr. Borrell Navarro, el que un trabajador cause daños a los bienes del patrón ANTES O DESPUES de su jornada de trabajo, no limitan la configuración de esta causal en función de que el precepto en estudio señala “Durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas” ya que considera como elementos fundamentalmente, el perjuicio causado y la intencionalidad.³⁰

Por otro lado, el patrón además de tener derecho a rescindir el contrato de trabajo, tendrá derecho a ejercitar la acción civil o penal que en el caso corresponda.

En la práctica resulta sumamente difícil probar, tanto en esta como en otras fracciones, LA INTENCION del trabajador de causar un perjuicio o de cometer alguna otra falta.

³⁰ - BORRELL NAVARRO MIGUEL, Op. cit. p. 296.

VI.- 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.

A este respecto, debemos observar que para que se configure esta causal es necesario que el trabajador haya demostrado negligencia tal que ella sea la única causa del perjuicio, por lo que si concurre alguna otra causa que origine el desperfecto, el despido resultará injustificado.

Nuevamente tenemos que en la práctica es muy difícil probar que la NEGLIGENCIA fue la UNICA causa del perjuicio o daño ocasionado.

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

Se puede considerar como imprudencia o descuido del trabajador, su ligereza, superficialidad o falta de atención, dedicación, precaución y cautela en el desempeño de las labores a él encomendadas.

Para que se configure esta causal, es necesario que haya imprudencia, descuido inexcusable por parte del trabajador y en consecuencia que se haya

puesto en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él. Pero no es necesario que se ocasionen perjuicios, daños o lesiones físicas o económicas al patrón o empresa, basta que se produzcan estas conductas o elementos, sin necesidad de que sean graves ni reiteradas, para que se integre o configure esta causal de despido.

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

El Dr. Cavazos, define a la moral como “el conjunto de normas mediante las cuales se rige el hombre en relación con Dios, la sociedad y consigo mismo.”³¹

Sin embargo Francisco Ramírez Fonseca, señala que “la moral ha sido definida como la ciencia que enseña a conocer el bien y el mal, o como la conducta que va de acuerdo con las buenas costumbres”³², definición que considero más aceptable pues sería cuestionable en relación a la definición primera, que Dios resulta una definición muy objetiva ya que siempre quedará al estudio y apreciación de los tribunales del trabajo la aplicación adecuada de esta causal, tomando en consideración las circunstancias y características especiales que puedan concurrir en cada caso.

³¹-CAVAZOS FLORES BALTAZAR, “Causales de Despido”, p. 43

³²-RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, “El Despido”, p. 90

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

Según el Dr. Borrell Navarro, por “revelar” tenemos que entender, difundir, divulgar, dar a conocer y por “asuntos de carácter reservado” cualquier asunto en relación con sistemas, métodos, ventas o políticas en general, que utilice la empresa, así como los planes y técnicas de fabricación que no son del conocimiento del público en general.

Por otro lado, tenemos que ésta fracción, implica para su procedencia una doble probanza: 1.- acreditar que el trabajador reveló secretos de fabricación o que dio a conocer asuntos de carácter reservado y, por otra, hay que probar también que con dichas revelaciones se causaron perjuicios a la empresa.

Esta causa de despido se encuentra vinculada con lo dispuesto en la fracción XII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: “Son obligaciones de los trabajadores: Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos

reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.”

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

Atendiendo a la semántica, más de tres faltas resultan tres faltas y media, independientemente si fueron siete medias faltas o faltas completas. El Trabajador que solo asiste a uno de los turnos incurre en media falta de asistencia y que por supuesto le tiene que afectar, pues sería injusto que fuera irrelevante, y que además no tuviera ninguna sanción. Por otro lado debemos atender al principio de que: “donde la ley no distingue, no debemos distinguir”.

Sin embargo, no deben confundirse los retrasos con las faltas de asistencia o con el abandono. La falta implica una inasistencia al trabajo, en el retardo se asiste aunque tarde, a menos que el reglamento Interior estipule que los retardos posteriores al periodo de tolerancia pactado, se consideren como faltas y el abandono, requiere de una suspensión súbita de las labores, después de que se concurrió a ellas.

Esta fracción resulta ser de las más polémicas debido a su falta de precisión y claridad sobre todo en la frase, MAS DE TRES FALTAS EN UN

PERIODO DE TREINTA DIAS, se deja abierta la posibilidad de interpretación, sobre si mas de tres faltas son cuatro faltas o tres faltas y media.

Si la jornada diaria de trabajo es continúa, se requerirán cuatro faltas en un período de treinta días para que se integre esta causal.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido el criterio de que cuando la jornada se desarrolla en etapas discontinuas, la falta de asistencia a una de estas etapas, debe computarse como media falta, que puede ser sumada a otras medias faltas o con otras enteras para integrar esta causal.

Tanto el Dr. Borrell Navarro, como el Dr. Cavazos Flores, coinciden con el criterio de la Suprema Corte de Justicia, no así el Lic. Ramirez Fonseca ya que afirma en su Ley Federal del Trabajo que “el criterio actual de la Suprema Corte en que más de tres faltas son cuatro faltas, porque la ley no se refiere para nada a medias faltas, sino a faltas completas.

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

Lo que caracteriza al contrato de trabajo, es el elemento subordinación, según lo previene el artículo 20 de la ley federal del trabajo. Por subordinación entendemos según dice el Dr. Baltazar Cavazos F. "el poder de mando y el deber de obediencia". Por tanto resulta lógico que si el trabajador desobedece al patrón en lo que a trabajo se refiere, constituye una causal de rescisión del contrato de trabajo.

Pero para que la desobediencia del trabajador sea causal de despido se requiere que sea siempre en relación con el trabajo pactado, toda vez que la facultad del patrón de mandar y el derecho a ser obedecido, tienen que limitarse a lo expresamente pactado y por lo mismo los contratos de los trabajadores deben precisarse con toda claridad en que consiste el servicio prestado.

Es importante destacar que la desobediencia del trabajador se da tanto con respecto al patrón, que es la persona física o moral que contrata los servicios de uno o varios trabajadores, como a los representantes de éste. (directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración.)

XII.- Negarse el trabajador a adoptar medidas preventivas o a seguir los

procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades”.

La ley consigna la obligación de preservar la salud y la vida de los trabajadores. La fracción XV del apartado A del artículo 123 Constitucional previene que el “patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste que resulte la mayor garantía para la salud, y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.”

Si el patrón tiene la obligación de observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad, tiene a su vez el correlativo derecho de exigir a los trabajadores igual observancia.

Así pues, si el trabajador se niega a adoptar las medidas preventivas o los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, se configura la causal para dar por rescindido su contrato de trabajo.

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

Según la Suprema Corte de Justicia, para que se integre esta causal de despido, es necesario que el trabajador “concurra ya embriagado al trabajo”, no concurrir a éste en estado normal y embriagarse después de que comenzó a laborar, pudiera ocurrir que las bebidas embriagantes las introdujo en el centro de trabajo el patrón o que fue con su consentimiento que se ingirieron las mismas, aunque han habido casos en que ha admitido la procedencia de ésta causal, habiéndose emborrachado el trabajador después de concurrir al trabajo. De cualquier forma, tal conducta constituye una “falta de probidad”.

En el caso de drogas enervantes, el certificado médico que las prescriba, tiene que presentarlo el trabajador al patrón, de acuerdo a lo dispuesto en la ley, antes de comenzar sus labores, si lo presenta después de comenzar a trabajar, no lo libera de su responsabilidad. Lo que en mi concepto resulta ilógico dado que si la droga prescrita reduce la capacidad del trabajador, en nada evita el riesgo que representa que un trabajador en tal estado labore,

pues la finalidad es evitar los posibles riesgos para la vida y la salud de los trabajadores y la seguridad de la empresa, lo cual no se evita con la presentación de una constancia médica.

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga a un trabajador una pena de prisión, que impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Esta fracción se refiere a las sentencias firmes por ministerio de ley o que no fueron impugnadas en tiempo o que ya fueron pronunciadas, en última instancia por los Tribunales Colegiados o por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Obviamente se trata de una sentencia en materia penal.

No obstante la condena del trabajador y su sentencia firme, si ésta le permite asistir al trabajo, dicha condena no será motivo válido para la rescisión de su relación de trabajo.

El simple arresto o detención del trabajador, no da base para la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, sino en tal caso de la suspensión de los efectos 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.

De esta fracción se puede concluir que la enumeración a que se refiere en el artículo 47, es enunciativa y no limitativa, sin embargo, en caso de ser invocada esta fracción, tendrá que relacionarse con otra fracción ya prevista a fin de establecer la analogía correspondiente, entendiendo por analogía una forma de interpretación de las leyes que consiste en extender a un caso no previsto, la regulación establecida para otro caso, por razones semejantes.

RESCISION POR CAUSA DEL PATRON

El trabajador según el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo puede extinguir la relación de trabajo, al efecto el mencionado precepto consta de nueve fracciones, que podrían agruparse en los siguientes seis casos:

1.- Engaño del Patrón. Esta causal se presenta cuando se proponen determinadas condiciones de trabajo y al iniciarse la relación éstas no son cumplidas o variadas, en este supuesto el trabajador cuenta con 30 días a partir de que se inició la relación de trabajo para separarse del trabajo. Tratándose de prestaciones que deban cumplirse a futuro y el patrón no lo haga, incurrirá en falta de probidad.

2.- Falta de probidad. A este respecto debemos recordar las ideas anotadas para este concepto al estudiar las causas que operan contra el trabajador. Sin embargo esta causal añade los actos de violencia, amenazas, injurias y malos tratamientos. Por si la ambigüedad de ellos no fuera suficiente, se señalan “otros análogos”.

Esta causal además es tan amplia que considera incluidas tanto al patrón sus familiares, su personal directivo o administrativo. Pero además del trabajador pueden ser ofendidos su cónyuge, padres, hijos o hermanos. Resulta quizás un poco exagerada esta fracción. Sin embargo y como en la mayoría de los casos resulta un tanto difícil acreditar la causal.

3.- Disminución del salario. Siendo el salario la prestación más importante y directa que el patrón debe otorgar al empleado, cualquier variación en tiempo o lugar, causa un serio perjuicio, de ahí que la ley proteja su puntual y exacto cumplimiento.

4.- Útiles de trabajo. Conforme a nuestro ordenamiento laboral vigente, el patrón está obligado a proporcionar a sus trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de sus trabajos, así como un local seguro para su guarda. Esta causal se actualiza cuando el patrón comete

maliciosamente perjuicio en las herramientas o útiles de trabajo. Es importante señalar que se requiere la existencia de malicia, es decir, la intención de cometer el daño.

5.- Seguridad y salud. El patrón tiene la obligación de que se adopten las medidas adecuadas de seguridad e higiene, y correlativa a ésta, se consigna como causa la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia.

6.- Analogía. La aplicación de este principio supone la existencia de causas tan graves que impidan la continuación de la relación laboral.

CAPITULO IV.

MARCO JURIDICO DE LAS RELACIONES LABORALES EN FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.

1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.-

Los intentos de legislación del Trabajo en México, tienen más de ochenta años, si partimos de la primera ley del Estado de Sonora en 1906, relativa a los domésticos. Desde entonces nuestra legislación laboral se ha ido integrando hasta dar cuerpo a lo que ha sido el artículo 123 Constitucional. Mismo que contiene la regulación de la relación obrero patronal a fin de armonizar los intereses del capital y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción.

Inicialmente el artículo 123, facultó a los Congresos de los Estados, para legislar sobre esta materia. La reforma del 6 de septiembre de 1929, le confirió carácter federal al Congreso de la Unión para expedir la ley correspondiente.

El artículo 123 ha sufrido diversas reformas, y entre las más

importantes tenemos las del 5 de diciembre de 1960, que incorpora al apartado “B” a efecto de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, la del 21 de noviembre de 1962 que prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años, así como de los menores de 16 años, después de las diez de la noche, misma reforma que determina los salarios mínimos, dividiéndolos en generales o profesionales.

Durante el gobierno del Presidente Echeverría, fue modificado en tres ocasiones: el 14 de febrero de 1972, el 31 de diciembre de 1974 y el 6 de febrero de 1975, para hacer efectiva la prestación de habitación para los trabajadores, el adecuar el derecho de las mujeres al requerimiento de los tiempos modernos y ampliar el ámbito jurisdiccional a los tribunales federales del trabajo.

El artículo 123 vigente comprende dos apartados: en el primero (A) se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones. En el segundo (B) se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos. Cada uno de los apartados cuenta con una ley reglamentaria, para el “A”, lo es la Ley Federal del Trabajo y para el “B”, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el apartado “A”, se estatuyen fundamentalmente los siguientes principios: la jornada máxima de trabajo, principios protectores para los menores de 16 años, protección a la mujer embarazada, descanso semanal de los trabajadores, principios que rigen el salario, la participación del trabajador en las utilidades de la empresa, protección al trabajador, en los aspectos de educación, salud, etc., capacitación y adiestramiento, protección al trabajo de los obreros, traducido esto al seguro de riesgos de trabajo, derechos de asociación tanto de trabajadores como de patrones, la asociación profesional, el derecho de huelga, y el correlativo derecho de paro para los patrones, tribunales del trabajo.

Para efectos del derecho del trabajo, las fracciones XX, XXI, Y XXXI el artículo 123 Constitucional, se refieren a las autoridades establecidas para dirimir los conflictos que surjan entre el capital y trabajo, obreros y patrones. Los tribunales del Trabajo son distintos e independientes de los del orden común. Se clasifican en locales y federales y reciben el nombre de Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Determinadas materias, por mandato Constitucional, son conocidas y resueltas, cuando hubiera conflicto, por las autoridades federales.

Los derechos que establece la Constitución y las leyes reglamentarias a favor de los trabajadores son irrenunciables, es decir, aún cuando el trabajador por necesidad o por ignorancia, expresara su voluntad de no aceptar los que las leyes conceden, semejante actitud no tendría ninguna validez.

El apartado “B” contiene un reglamento diverso, en algunos aspectos, a la establecida para el trabajador en general, y rige para el Servidor Público. Así por ejemplo en nuestro país, la Seguridad social de estos trabajadores está a cargo de un organismo específico, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado y normado por una ley distinta a la del Seguro Social, también el tribunal destinado a dirimir conflictos entre el empleado público y el Estado, existe un tribunal de Arbitraje, diferente a las Juntas.

En el apartado A en la fracción XXXI, se preve que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales:

1.- Textil,

2.- Eléctrica,

3.-Cinematográfica,

4.-Hulera,

5.- Azucarera,

6.-Minera,

7.-Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos,

8.-De hidrocarburos,

9.-Petroquímica,

10.- Cementera,

11.- Calera,

12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas,

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.

14.- De celulosa y papel,

15.- De aceites y grasas vegetales,

16.- Producción de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello,

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

18.- Ferrocarrilera,

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

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

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

b) Empresas:

1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

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

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

De todo lo anterior, se desprende en primer lugar que a los trabajadores de los Ferrocarriles Nacionales de México, le es aplicable el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Mexicana en cuanto que Ferrocarriles Nacionales de México, según lo dispone el artículo 1o. de la Ley Orgánica de los Ferrocarriles Nacionales de México, es un Organismo con

patrimonio y personalidad jurídica propios, siendo éste público y descentralizado y por lo tanto la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que las controversias en que sea parte Ferrocarriles Nacionales de México, serán conocidas por las autoridades federales, como se indica en la fracción XXXI del apartado A, inciso a) número 18, e inciso b).

Es decir, de acuerdo con los preceptos antes transcritos, compete a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y específicamente a las Juntas especiales uno, dos y cuatro, conocer y resolver sobre los conflictos que se planteen en materia ferrocarrilera, en cuestiones obrero patronales.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1o. de abril de 1970 y que entró en vigor el 1o. de mayo del mismo año, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, abrogó la anterior Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.

La ley de 1970 se encuentra distribuida en 16 títulos, mismos que comprenden, derecho sustantivo, derechos y obligaciones de las partes de la

relación laboral, a la declaración de la naturaleza y alcance de la ley y a las distintas figuras e instituciones laborales que reconoce y regula, así como a las relaciones individuales y colectivas de trabajo, a los riesgos laborales, a las autoridades del trabajo y al personal jurídico de las Juntas.

Su alcance y ámbito de aplicación, comprende a las relaciones de trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y trabajadores, tanto de las ciudades como del campo, así como las dedicadas a actividades propias y habituales de la agricultura, ganadería y forestales al servicio de un patrón.

También por disposición expresa de la Constitución se prescribe que las disposiciones contenidas en el apartado “A” de su artículo 123 “Regirán todo contrato de Trabajo”.

El artículo primero de este ordenamiento señala: “La presente ley es de observancia general en toda la república y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado “A” de la Constitución.”

Nuestra legislación laboral vigente le es aplicable a todos los incluidos en el título sexto relativo a los trabajos especiales, excluyendo a los trabajadores burócratas federales que aparecen mencionados en los artículos

1o. y 8o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" Constitucional.

Para el caso de empresas paraestatales y organismos descentralizados conviene atender a la Ley Orgánica que los crea o a sus propios reglamentos en donde generalmente se establece que ordenamiento laboral rige las relaciones de trabajo respectivas.

En particular, la Ley Orgánica de los Ferrocarriles Nacionales de México, no prevé ningún ordenamiento laboral que rija las relaciones obrero patronales en la empresa, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 386 se prevé la existencia de los Contratos Colectivos de Trabajo, que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento y en la especie Ferrocarriles Nacionales de México, tiene celebrado un contrato colectivo de trabajo con el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, el cual será analizado en un apartado especial.

El Contrato Colectivo no podrá contener ninguna cláusula inferior

a las establecidos en el artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y Jurisprudencia que beneficien al trabajador.

La protección de la ley para los trabajadores es mínima, de tal modo que el Contrato Colectivo como ente bilateral entre el Sindicato y los Patrones generalmente estructura un derecho social superior.

TRABAJOS ESPECIALES

En México, como en otros países, existe una gran variedad de trabajos o actividades con modalidades o características peculiares que se relacionan con diversas causas o factores, y el legislador decidió otorgarles por separado una regulación y reglamentación singular propia o específica.

Se parte del supuesto de no lesionar las disposiciones generales y de atender algunos matices que se refieren al establecimiento de la relación laboral a la forma, monto y tiempo de fijar o pagar el salario; a aspectos especiales disciplinarios y de rescisión o terminación de las relaciones laborales.

Los capítulos que se comprenden como “Trabajos Especiales”, se refieren a trabajadores de confianza, trabajadores de los buques, trabajadores

de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, trabajo de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio, y otros semejantes, deportistas profesionales, trabajadores actores y músicos, trabajadores a domicilio, trabajadores domésticos, trabajos en hoteles, restaurantes, bares, y otros establecimientos análogos, industria familiar, médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad y trabajos en Universidades e Instituciones de enseñanza superior autónomas por ley.

En tal virtud, a este tipo de trabajos especiales, la Ley Federal del Trabajo, los comprende en su título sexto, dedicándole un capítulo a cada una de las 16 actividades o trabajadores siguientes:

- 1.- De Confianza,
- 2.- De Buques,
- 3.- Tripulaciones aeronáuticas,
- 4.- Ferrocarrilero,
- 5.- De autotransporte,
- 6.- Maniobras de Servicio Público en Zona Federal.
- 7.- Del Campo,
- 8.- Agentes de Comercio,
- 9.- Deportistas profesionales,
- 10.- Actores y Músicos,

- 11.- Trabajadores a Domicilio,
- 12.- Domésticos,
- 13.- Trabajadores en Hoteles, Restaurantes y Bares,
- 14.- Industria Familiar,
- 15.- Médicos residentes en periodo de adiestramiento.
- 16.- Trabajo en las universidades e Instituciones de Educación Superior.

Esta reglamentación singular no implica que se restrinjan los derechos generales, al contrario, tiende a protegerlos e incluso a ampliar o mejorar sus derechos laborales aparte de que por disposición expresa del artículo 181 del propio ordenamiento legal prescribe que los referidos trabajos especiales se seguirán por las normas del citado título Sexto y por las generales de esta Ley en cuanto no la contraríen.

En Atención al tema de este trabajo, nos referiremos únicamente al trabajo ferrocarrilero.

Es importante hacer notar que para 1970, en la discusión del capítulo relativo, las prestaciones contractuales de estos trabajadores, rebasaban con mucho, las que se consignaban en la Ley.

Principalmente se regula lo siguiente:

- 1.- Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos.
- 2.- En los contratos Colectivos se podrá determinar el personal de confianza, tomando como base el artículo nueve de la Ley, impidiendo así la ampliación de la categoría o modificación de los criterios adoptados.
- 3.- En los Contratos colectivos, podrá estipularse a los trabajadores que presten sus servicios sobre viajes en una sola o en dos direcciones.
- 4.- Los trabajadores próximos a jubilarse, solo podrán ser rescindidos por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación de conformidad con las disposiciones contenidas en los Contratos Colectivos de Trabajo.
- 5.- Para el supuesto de Fuerza Mayor, no operará la rescisión cuando los trabajadores queden aislados de sus jefes ni cuando se vean obligados a abandonar su puesto.
- 6.- Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, aun cuando se les hayan cubierto las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos adquiridos para regresar a sus puestos, si vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo del trabajo de donde salieron.
- 7.- Como excepción al principio de salario igual a trabajo igual no es violatoria

la fijación de salarios distintos para trabajo que se preste en líneas o ramales de diversa importancia.

8.- Se prohíbe a los trabajadores:

- a) el consumo de bebidas embriagantes y su tráfico durante el desempeño de sus labores.
- b) El Consumo de narcóticos o drogas enervantes.
- c) El tráfico de drogas o enervantes.

9.- Son causas especiales de rescisión la recepción de carga o pasaje fuera de las labores señaladas por la empresa y la negativa de efectuar el viaje contratado o su interrupción sin justa causa.

La ley Federal del trabajo, en su artículo primero, señala que "...la presente ley es de observancia general en toda la república, y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartado "A", de la Constitución".

Según dispone el artículo 523 de la propia ley, la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones, a las autoridades del trabajo, que son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: autoridades administrativas, como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública; las Comisiones crean un derecho

objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades, las Juntas son autoridades jurisdiccionales; y el Jurado de Responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del Capital y Trabajo.

La ley del trabajo, en su artículo 527, preve que la aplicación de las normas del trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

1.-Ramas industriales: y en el número 18 se establece la rama Ferrocarrilera, por lo tanto, es de competencia Federal, y los asuntos jurisdiccionales en especial se ventilan en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

LEY DE VIAS GENERALES DE COMUNICACION

El artículo 1o. de la Ley de Vías Generales de Comunicación, ubica a los Ferrocarriles como Vía General de Comunicación, en su fracción V:

- a) Cuando comuniquen entre sí a dos o más entidades federativas,
- b) Cuando en todo o en parte del trayecto estén dentro de la zona fronteriza de 100 kilómetros o en la faja de 50 kilómetros a lo largo de las costas, con excepción de las líneas urbanas que no crucen la línea divisoria con otro país y que no operen fuera de los límites de las poblaciones.

- c) Cuando entronquen o conecten con algún otro de los enumerados en esta fracción siempre que presten servicio público, exceptuándose las líneas urbanas que no crucen la línea divisoria con otro país;
- d) Los construidos en su totalidad o en su mayor parte por la Federación,
- e) Los ferrocarriles particulares cuando sean auxiliares de una explotación industrial y hagan servicio público.

En atención al artículo 3o. de este ordenamiento en comento, las vías generales de comunicación y los medios de transporte que operen en ella quedan sujetos exclusivamente a los Poderes Federales. El Ejecutivo ejercerá sus facultades por conducto de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, siendo entre otras la que señala la fracción XII las infracciones a esta ley o a sus reglamentos y la de la fracción XIII toda cuestión de carácter administrativo relacionada con las Vías Generales de Comunicación y medios de transporte.

En el artículo 5o. se señala nuevamente la Jurisdicción Federal para conocer de todas las controversias del orden civil en que fuere parte actora, demandada o tercera opositora una empresa de Vías Generales de Comunicación así como los delitos contra la seguridad o integridad de las obras o contra la explotación de las vías y los que intenten o consumen con motivo del funcionamiento de sus servicios o en menoscabo de los derechos o bienes muebles o inmuebles

propiedad de la Empresa o que estén bajo su responsabilidad.

El artículo 126 preve que el personal que intervenga directamente en la operación de los medios de transporte establecidos en la Vías Generales de Comunicación deberá obtener y revalidar en su caso la Licencia Respectiva que expida la Secretaría de Comunicaciones y Transportes. Para este efecto la persona interesada debe sustentar los exámenes de aptitud, así como sujetarse a los reconocimientos médicos que para cada ramo de servicios señale esta ley.

Los concesionarios o permisionarios de servicios de Transporte Federal, están obligados a vigilar que el personal a su servicio cumpla con lo previsto en este artículo siendo solidariamente responsable por la violación a este precepto con quienes tengan a su cargo la responsabilidad directa de la conducción de los vehículos, incluyendo al personal auxiliar de los operadores. De este precepto se deduce la obligación de la Empresa de vigilar que el personal cumpla con los requisitos que dispone la ley.

La infracción al presente artículo será sancionada por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes en los términos de la Ley de Vías Generales de Comunicación, sus reglamentos y demás disposiciones legales aplicables.

El 27 de mayo de 1977 salió publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Reglamento del artículo 126 de la Ley de Vías Generales de Comunicación para el personal técnico ferroviario considerando este reglamento que es de interés público la seguridad y eficiencia de los servicios que se prestan en la Vías Generales de Comunicación, así como los medios que operan en ellas y se encuentran sujetos en términos de las disposiciones legales de la materia a la jurisdicción del Gobierno Federal que se ejerce por conducto de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Mediante la verificación de la aptitud y las condiciones físico-mentales de las personas que intervienen directamente en la operación de los medios de transporte ferroviario, se vigila la seguridad y eficiencia de dichos servicios siendo esto último de fundamental importancia.

Para hacer efectiva la Seguridad y Eficiencia de los servicios ferroviarios, es necesario ejercer un control respecto del personal del propio servicio, mediante la expedición de la Licencia Federal Ferroviaria a quienes satisfacen los requisitos que establezcan para este efecto.

Este reglamento es de observancia obligatoria para los interesados en obtener o revalidar la Licencia Federal Ferroviaria, así como para el personal

auxiliar del propio servicio. Las empresas de Servicio Público Federal Ferroviaria observarán también las disposiciones de este reglamento.

En el reglamento del artículo 126, se definen los puestos que por disposición de este reglamento, deberán obtener la licencia federal ferroviaria y que se señalan en el artículo 6o.: despachador, jefe de estación, telegrafista, conductor, garrotero, jefe de patio, mayordomo de patio, garrotero (patio), maquinista (camino), ayudante de maquinista (camino), fogonero (camino), proveedor de locomotoras, maquinista (patio), fogonero (patio), similar de locomotoras “A” y motorista.

También se mencionan los requisitos para la obtención de la licencia, la vigencia de la licencia, así como los casos en que procede la suspensión o la cancelación en su caso de la Licencia Federal Ferroviaria.

Así mismo en el artículo 15 impone la obligación a las empresas de permitir la intervención en la operación ferroviaria al personal que porte su licencia Federal Ferroviaria vigente, y otras obligaciones como la de informar a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes en un listado el personal que intervenga en la operación ferroviaria así como el récord de personal de que cada uno de los empleados que intervenga en ella.

Previene que las violaciones a lo dispuesto en este Reglamento serán sancionadas en forma económica a juicio de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes en términos de la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos.

Aunque en realidad el afectado es el empleado que no cumple con los requisitos de la licencia pues según estos ordenamientos no puede ser empleado por la empresa si no presenta su Licencia federal Ferroviaria vigente.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo de Trabajo nace a fines del siglo XIX como una medida conveniente y a veces necesaria de defensa de los intereses obreros, generalmente representa el conjunto de disposiciones que establecen y reglamentan las relaciones obrero patronales en las empresas en forma congruente con las etapas y necesidades económicas y sociales de la comunidad donde se celebren.

Contrato colectivo de trabajo es el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios patrones o uno varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen condiciones según las cuales debe prestarse el

trabajo, en uno o mas empresas o establecimientos. El objetivo fundamental de esta Institución es elevar el nivel de condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajo.

No podrá firmarse nunca un contrato colectivo de trabajo con condiciones menos favorables para los trabajadores a las señaladas en la Ley, en el Contrato Colectivo que vaya a ser objeto de revisión, ni en los contratos individuales en vigor.

Aunque ambas partes estuvieren de acuerdo, no podrán señalarse prestaciones o derechos menores a los mínimos señalados en la Ley Federal del Trabajo, si así se hiciera, dichas estipulaciones serían nulas.

Los Contratos Colectivos, de acuerdo con la ley pueden celebrarse como los contratos individuales de trabajo, por tiempo determinado, indeterminado o por obra determinada.

Ferrocarriles Nacionales de México, tiene celebrado un contrato Colectivo de Trabajo, con el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, que en este caso es el representante único del interés profesional de todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa a

excepción del personal de confianza.

Este contrato reglamenta las relaciones de trabajo entre la empresa y los trabajadores de todo el sistema, así como las condiciones en que éstos prestan sus servicios, y se divide en:

I.- Previsiones Generales: De observancia para la empresa y los trabajadores de todas las especialidades.

II.- Previsiones Comunes para las especialidades de Fuerza Motriz y equipo de Arrastre: de observancia para la empresa y los trabajadores de las especialidades de talleres que se especifican en el propio contrato.

En previsiones comunes para las especialidades de coches dormitorios y conexos: de observancia para la empresa y los trabajadores de las especialidades de coches dormitorio y conexos especificados en el contrato.

III.- En previsiones particulares de observancia para la empresa y los trabajadores de cada una de las especialidades de trabajo, que al efecto quedan clasificadas de la siguiente manera:

- a) Prevenciones particulares de la rama de alambres
- b) Prevenciones particulares de la rama de oficina.
- c) Prevenciones particulares de la rama de Fuerza Motriz y equipo de arrastre.
- d) Prevenciones particulares de la rama de Trenes.
- e) Prevenciones particulares de la rama de Vía y conexos.
- f) Prevenciones particulares de la rama de Coches dormitorio y Conexos.
- g) Prevenciones particulares de la especialidad de Aseadores, cabos, choferes, mozos de almacén, cabos de aseadores, repartidores de ropa, equipadores de carros y similares.
- h) Prevenciones particulares de la especialidad de oficinistas y similares de la rama de coches dormitorio y conexos.

De este modo tenemos que los trabajadores que prestan sus servicios a la empresa quedan clasificados en seis ramas generales de trabajo: Alambres, Oficinas, Talleres, Trenes, vía y Conexos y Coches dormitorio y conexos, y para efectos de este trabajo, las únicas especialidades que necesitan licencia federal ferroviaria, son la de alambres y la de trenes ya que dentro de estas ramas se encuadran las siguientes especialidades:

- a) **Alambres:** jefes de estación y,
- b) **Trenes:** Conductores de trenes, maquinistas, ayudantes de

maquinistas, garroteros, patieros y similares, similares de tripulante de locomotoras.

En el Contrato Colectivo, en la cláusula 80, se enumeran las causas por las cuales los trabajadores amparados por este contrato podrán ser despedidos del servicio, que en general son las mismas señaladas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pero para efectos del presente contrato, la única que sería de utilidad sería la cláusula V que textualmente dice:

“Por presentarse el trabajador a tomar su servicio, o encontrarse en éste en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante. Por el uso consuetudinario de bebidas embriagantes o drogas enervantes debidamente comprobado”.

Sin embargo, no resulta de mucha utilidad la fracción señalada pues la cláusula 79 habla de la rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al trabajador, y la cancelación de la licencia Federal Ferroviaria trae como consecuencia la terminación de la relación por la falta de los documentos que exigen las leyes y reglamentos para el desempeño del trabajo.

La cláusula 101, preve que para los casos de despido a que se refiere la fracción V de la Cláusula 80 si el trabajador ha cumplido con 10 años o más de

servicio efectivo, será jubilado proporcionalmente; si no los tiene será indemnizado con tres meses de salario.

Sin embargo, son citadas estas dos cláusulas porque, en Ferrocarriles Nacionales de México, cuando a un trabajador le es practicado un examen médico en operación y le es detectada la Cannabis, se le rescinde por la causal prevista en la fracción V de la Cláusula 80 del Contrato Colectivo de Trabajo y generalmente durante el juicio es muy difícil comprobar el uso consuetudinario de la droga, por lo que generalmente y de acuerdo a la cláusula antes 106 y ahora 101 los trabajadores eran reinstalados o en su defecto, jubilados o indemnizados, pero si cuando le es cancelada su licencia Federal Ferroviaria, se argumenta la terminación de la relación de trabajo por la falta de documentos que exigen las leyes y reglamentos para el desempeño del trabajo, no tendría ni que reinstalar ni que pagar la jubilación y mucho menos la indemnización.

CAPITULO V.

1.- LICENCIA FEDERAL FERROVIARIA.

Con fundamento en la necesidad de establecer bases para la sujeción a los exámenes y reconocimientos médicos de aptitud del personal que intervenga en la conducción u operación de vehiculos de cualquier medio de transporte público federal, así como determinar la obligación que tienen los concesionarios y permisionarios para vigilar que el personal a su servicio cumpla con las disposiciones aplicables.

Tomando en cuenta lo importante que es hacer efectiva la seguridad y eficiencia del servicio de transporte público y federal y siendo los operadores elementos de primordial importancia que intervienen directamente en el manejo y movilización de los diversos medios de transporte, es necesario ejercer adecuada vigilancia sobre sus condiciones psicofísicas, y para ello se expidió el Reglamento de Medicina en el Transporte, en el cual se define propiamente lo que es la licencia Federal Ferroviaria.

A) CONCEPTO. El artículo 4o. del Reglamento de Medicina del transporte define a la LICENCIA FEDERAL FERROVIARIA O DOCUMENTO

SIMILAR, como la “Autorización oficial que para cada modo de transporte y servicios conexos otorga la Secretaría de Comunicaciones y Transportes al personal de la marina mercante, al técnico aeronáutico, al personal auxiliar, a los operadores o conductores de los transportes carretero y ferroviario, previa obtención de la Constancia de Aptitud Psicofísica y aprobación de los exámenes técnicos respectivos.”

De la anterior definición tendríamos que esclarecer algunos términos un tanto técnicos tratándose de una materia tan especializada como es la ferroviaria.

operador o conductor: es el que ejerce el dominio del movimiento de un vehículo ferroviario o de autotransporte del servicio público federal en las vías generales de comunicación.

aptitud: Conjunto de las condiciones psicofísicas indispensables que debe reunir el personal de la marina mercante, el técnico aeronáutico, el operador o conductor de los transportes carretero o ferroviario, el personal auxiliar y el aspirante a dichos puestos para realizar las funciones inherentes a sus actividades con eficacia, eficiencia y seguridad en las vías generales de comunicación.

dictamen de aptitud psicofísica: Juicio que emite el personal médico adscrito a la Dirección General de Medicina Preventiva en el transporte, después de realizar los exámenes psicofísicos al personal de la marina mercante, al técnico aeronáutico, al operador o conductor de los transportes carretero y ferroviario, al personal auxiliar y al aspirante a dichos puestos, en base a la existencia de las condiciones psicofísicas.

Constancia de aptitud psicofísica: Documento oficial que expide la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, a través de la Dirección General de Medicina Preventiva del transporte, en base al dictamen de aptitud psicofísica, al personal de la marina mercante, al técnico aeronáutico, al operador o conductor de los transportes carretero o ferroviario, al personal auxiliar y al aspirante a dichos puestos, que les autoriza o no a realizar las funciones inherentes a sus actividades en las vías generales de comunicación.

La Licencia federal ferroviaria, tendrá una vigencia de dos años y podrá ser renovada previa satisfacción de los requisitos que señale el Reglamento correspondiente y la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

B) PUESTOS O CATEGORIAS QUE REQUIEREN LA LICENCIA FEDERAL FERROVIARIA.

El instructivo para la expedición de la licencia federal ferroviaria, en su artículo 5o, señala que “el personal que interviene directamente en la operación de trenes, autovías, máquinas, autoarmones y otros vehículos que circulan sobre las vías de los ferrocarriles de la República Mexicana, deberá obtener la correspondiente licencia federal ferroviaria que expida la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y de acuerdo al artículo 6 del mismo ordenamiento, el personal que debe obtener la licencia federal ferroviaria, es el siguiente: despachador, jefe de estación, telegrafista, conductor, garrotero (camino), jefe de patio, mayordomo de patio, garrotero de patio, maquinista de camino, fogonero de camino, proveedor de locomotoras, maquinista de patio, ayudante de maquinista de patio, fogonero de patio, similar de locomotoras “A”, y motorista.

El mismo instructivo, define los siguientes puestos:

despachador: telegrafista examinado y aprobado para el manejo de trenes por medio de ordenes de tren, sistema standard o CTC, NX, ATB, tramos electrificados, semiautomáticos o cualquier otro que en lo futuro se implante, cualquiera que sea el medio de comunicación que se utilice.

jefe de estación: telegrafista examinado y aprobado para desempeñar las

labores propias de un jefe de estación y que tiene a su cargo el servicio telegráfico, telefónico o cualesquiera otro sistemas de comunicación electromecánico y de radiocomunicación a distancia, establecidos y demás que en lo futuro se establezcan, así como el manejo de ordenes de tren.

telegrafista: trabajador a cargo del servicio telegráfico, telefónico o cualesquier otro sistemas de comunicación electromecánico y de radio-comunicación a distancia, establecidos así como el manejo de ordenes de tren.

conductor: trabajador que se encarga del manejo y conducción de un tren, como jefe del mismo.

garrotero: (camino) trabajador que forma parte de la tripulación de un tren, para desempeñar los servicios inherentes a su especialidad.

jefe de patio: trabajador encargado de la organización y supervisión del servicio de patio y de la distribución de labores de un patio a su cargo.

mayordomo de patio: encargado de los movimientos de una máquina de patio.

garrotero: (patio) trabajador que forma parte de la tripulación de una máquina

de patio para desempeñar los servicios inherentes a su especialidad.

maquinista: (camino) trabajador que se encarga del manejo y conducción de máquinas y autovías solas o con tren.

ayudante de maquinista o fogonero: (camino) trabajador que forma parte de la tripulación de la máquina.

similar de locomotoras "A": trabajador encargado de ayudar en sus labores al proveedor de locomotoras en el movimiento de máquinas de camino y patio, dentro de las casas de máquinas y en los patios.

motorista: trabajador encargado del manejo de un autoarmón.

2.- REQUISITOS DE OBTENCION DE LA LICENCIA FEDERAL FERROVIARIA.

Los requisitos para la obtención de la licencia federal ferroviaria están previstos en el artículo 7 del instructivo para obtener la licencia federal ferroviaria y son:

I.- Haber cumplido 18 años de edad y cursado como mínimo la instrucción primaria.

II.- No tener antecedentes penales ni ser afecto al consumo de bebidas alcohólicas, drogas o enervantes.

III.- Aprobar los exámenes médicos que señale la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

IV.- Demostrar a satisfacción de la Secretaría de comunicaciones y Transportes, que posee la experiencia y capacidad suficientes para intervenir directamente en la operación de trenes.

V.- Aprobar los exámenes de conocimiento básicos de interpretación de reglas de transportes, horarios y demás disposiciones conexas que señale la Secretaria de Comunicaciones y Transportes.

VI.- Conocer e interpretar los preceptos de la Ley General de Vías de Comunicación y disposiciones suplementarias de la misma en materia de operación de trenes y seguridad en su manejo.

VII.- Cubrir el derecho de expedición de la licencia.

VIII.- Satisfacer los demás requisitos que señale la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Como en la mayoría de los ordenamientos éste resulta también ser muy amplio al exigir “...los demás requisitos que señale la Secretaría de Comunicaciones y Transportes...”, dando así a ésta última un amplísimo margen para solicitar requisitos.

3.- CAUSAS DE CANCELACION DE LA LICENCIA FEDERAL FERROVIARIA.

El artículo 14 del Instructivo para la expedición de la licencia federal, señala que procederá la suspensión o cancelación en su caso de la Licencia Federal Ferroviaria por orden de autoridad competente, cuando se infrinjan las leyes sobre la materia o sus reglamentos, o cuando no se cumpla con lo dispuesto por este reglamento a juicio de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

La Secretaría de Comunicaciones y Transportes a través de la

autoridad competente procederá a la cancelación de la Licencia Federal Ferroviaria o documento similar en los siguientes casos:

I.- Cuando el interesado resulte incapacitado permanentemente en los exámenes psico-físicos para la revalidación de la constancia de aptitud psicofísica.

El Reglamento de Medicina Preventiva del Transporte considera una incapacidad permanente la carencia o pérdida de condiciones psicofísicas que por el resto de su vida imposibilita al personal relativo para realizar las funciones inherentes a sus actividades con eficiencia y seguridad en las vías generales de comunicación.

II.- Por sentencia ejecutoriada de la autoridad judicial que imponga como condena dicha cancelación.

III.- Por cualquier acto delictuoso cometido durante la operación o auxilio en la conducción de vehículos diversos modos de transporte, en agravio de los usuarios de las vías generales de comunicación.

IV.- Cuando el personal de la marina mercante, el técnico aeronáutico, el operador o conductor de los transportes carreteros y ferroviarios o el personal

auxiliar abandone un vehículo de los diversos modos de transporte a los usuarios de las vías generales de comunicación, en caso de accidentes de tránsito en que haya intervenido dicho vehículo.

V.- Por operar o auxiliar en la conducción de un vehículo de los diversos modos de transporte a pesar de estar incapacitado temporalmente como resultado de los exámenes psicofísicos a que se refiere el artículo 10 fracción III del Reglamento de medicina preventiva el transporte.

El artículo a que hace mención se refiere a la obligación de los aspirantes, el personal de la marina mercante, el técnico aeronáutico, los operadores o conductores de los transportes carretero y ferroviario y el personal auxiliar de sujetarse a la práctica de exámenes psicofísicos después de sufrir algún accidente o al detectarse cualquier alteración psicofísica.

VI.- Por incurrir hasta en tres ocasiones en la infracción al artículo 16 del mismo reglamento, el cual se refiere al personal que presente alteraciones psicofísicas del origen que fuere, que afecten o puedan afectar su aptitud, queda incapacitado para iniciar o continuar las funciones inherentes a sus actividades en las vías generales de comunicación, en un periodo de 12 meses.

VII.- Por ser responsable durante un período de 12 meses, hasta de 3 accidentes de tránsito de las vías generales de comunicación, en las que existan pérdidas materiales solamente.

En la práctica resulta sumamente difícil probar la responsabilidad de un trabajador debido a los deficientes sistemas de investigación realizados por la empresa. Esto aunado a la escasez de peritos técnicos en materia ferroviaria.

VIII.- Por ser responsable de un accidente de tránsito en vías generales de comunicación con saldo de lesionados o muertos.

IX.- Por ser responsable de alteración o enmendadura de la Licencia Federal Ferroviaria o documento similar, de la constancia de aptitud psicofísica o de la constancia de examen médico en operación.

X.- Cuando por segunda ocasión se auxilie, opere o conduzca un vehículo de los diversos modos de transporte, bajo los efectos de la ingestión de bebidas alcohólicas.

En mi opinión están siendo demasiado tolerantes al permitir que un trabajador sea sorprendido operando o conduciendo un vehículo de transporte

en estado de ebriedad, dada la importancia de sus funciones, tomando en cuenta el alto costo del equipo y el riesgo económico y humano que implica esta conducta.

XI.- Cuando se auxilie, opere o conduzca un vehículo de los diversos modos de transporte bajo los efectos de fármacos estimulantes o depresores del sistema nervioso central.

X.- Por cualquier otra causa justificada a juicio de la Dirección General u otra autoridad competente.

4.- CONSECUENCIAS LEGALES DE LA CANCELACION Y SUSPENSION DE LA LICENCIA FEDERAL FERROVIARIA.

Es importante señalar respecto a la cancelacion de la Licencia Federal Ferroviaria o documento similar que según establece el reglamento para la expedición de la misma que una vez cancelada es imposible la devolución, revalidación o expedición de una nueva por prohibición expresa del artículo 40 del citado ordenamiento.

El artículo 42 de la Ley federal del trabajo, en su fracción VII, preve

la suspensión de la relación de trabajo por la falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador y el artículo 5o. del reglamento del artículo 126 de la Ley General de Vías de Comunicación impone al personal que interviene directamente en la operación de trenes, autovías, máquinas, autoarmones y otros vehículos que circulan sobre las vías de los ferrocarriles de República Mexicana, la obligación de obtener la correspondiente licencia federal ferroviaria, por lo tanto, aquel trabajador que no presente su licencia federal ferroviaria debidamente actualizada, puede ser suspendido.

Por otro lado y como quedó establecido en el capítulo II, una de las causas de terminación de la relación de trabajo, la constituye la incapacidad FÍSICA o mental o inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del servicio y de acuerdo a las disposiciones que obligan a determinados trabajadores ferrocarrileros a obtener la licencia federal ferroviaria, la cancelación de ésta, y en atención a que la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, considera a la cancelación como definitiva, estaríamos en presencia de terminación de la relación de trabajo por inhabilitación manifiesta del trabajador para desempeñar las labores que tiene contratadas con la Empresa, puesto que para la obtención del multicitado documento, es necesario cumplir con ciertos requisitos de habilidad, es decir, que el trabajador debe ser capaz y competente

para desarrollar sus funciones como un trabajador especializado con lo es el ferrocarrilero.

No podría hablarse propiamente de suspensión de la relación de trabajo puesto que según la ley Federal del Trabajo, la suspensión de los trabajadores como sanción no puede exceder de ocho días, esto aunado a que la Empresa tiene la obligación de exigir al personal especializado los documentos que señala la Ley General de Vías de Comunicación y sus reglamentos, en este caso la licencia federal ferroviaria, y si la Secretaría de Comunicaciones y transportes, cancela definitivamente la licencia federal ferroviaria por cualquiera de las causas antes enumeradas, esto significa que debe darse la terminación de la relación de trabajo puesto que resultaría ilógico que se continuara con la misma, si el trabajador se ve imposibilitado para continuar cumpliendo con los requisitos que le imponen las leyes y reglamentos aplicables.

En cuanto al Contrato Colectivo de Trabajo, vigente en Ferrocarriles Nacionales de México, la cláusula 80, en su fracción V faculta a la empresa a despedir del servicio al trabajador que se presente a tomar su servicio, o encontrarse en éste en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante. Por el uso consuetudinario de bebidas embriaganteo drogas enervantes debidamente comprobado.

A este respecto, es necesario anotar que corresponde a la Dirección General de Transporte Terrestre, expedir, controlar, renovar, suspender y cancelar en su caso, las licencias del personal que intervenga en la operación de unidades del transporte terrestre, previos los exámenes que correspondan, así como la de vigilar e inspeccionar que el servicio de transporte terrestre se efectúe en los términos y condiciones señalados en la ley en los reglamentos de la materia y en la concesión o permiso correspondiente, así como supervisar la conservación y mantenimiento de sus equipos e instalaciones.

Por otro lado, con el objeto de establecer nuevas reglas de inspección y vigilancia en lo referente a proporcionar la seguridad y confianza adecuadas para los usuarios de servicio de autotransporte público federal, con la intervención directa de las autoridades competentes que constatarán la capacidad mental y física de aptitud de quienes intervienen en la conducción u operación de los medios de transporte se reformó el artículo 126 de la Ley General de Vías de Comunicación.

El reglamento de medicina del transporte es un instrumento de interés público y tiene por objeto la práctica de exámenes psicofísicos para la expedición de la licencia federal o documento similar, a los aspirantes o al personal que interviene en la operación, conducción o auxilio de los diversos

modos de transporte del servicio público federal y sus servicios conexos establecidos en la Ley General de Vías de Comunicación, con objeto de determinar la aptitud psicofísica de los mismos, para el desempeño seguro y eficiente de las actividades mencionadas, cuyas disposiciones son de observancia obligatoria para el personal de la marina mercante, el técnico aeronáutico civil, el de autotransporte público federal, el ferroviario y los aspirantes a dichos puestos, así como los concesionarios y permisionarios de los diversos modos de transporte del servicio público federal, correspondiéndole a la Secretaría de Comunicaciones y transportes o a través de la Dirección General de Medicina Preventiva en el transporte su aplicación.

Además el citado reglamento obliga al personal ferroviario entre otros a sujetarse a la práctica del examen médico en operación señalado en el mismo para determinar si está en condiciones de iniciar o continuar las funciones inherentes a sus actividades con eficacia, eficiencia y seguridad en las vías generales de comunicación.

EL EXAMEN MEDICO EN OPERACION, es definido por el mismo reglamento como “Los estudios médicos obligatorios que se practican con el propósito de evaluar el estado de aptitud del personal de la marina mercante, técnico aeronáutico, de los operadores o controladores de los

transportes carreteros y ferroviario y del personal auxiliar, inmediatamente antes del inicio, durante y al término de sus labores en las vías generales de comunicación.”

El artículo 16 del citado reglamento, señala que el personal de la marina mercante, el técnico aeronáutico, el operador o conductor de los transportes carretero y ferroviario y el personal auxiliar que presente alteraciones psicofísicas del origen que fuere que afecten o puedan afectar su aptitud, queda incapacitado para iniciar o continuar las funciones inherentes a sus actividades en las vías generales de comunicación.

Por todo lo anterior, la secretaría de comunicaciones y transportes, a través de la dirección General de Medicina preventiva del transporte, es la única facultada para hacer los exámenes correspondientes al personal ferroviario que requiere de la licencia federal correspondiente, y en su caso suspenderla o cancelarla.

5.- EFECTOS DE LA CANCELACION DE LA LICENCIA FEDERAL FERROVIARIA.

La anterior cláusula 106 del Contrato Colectivo de trabajo, en su

fracción VII señalaba que “... cuando por la labor o actividad del trabajador, se pueda poner en peligro alguna vida humana al concurrir o encontrarse éste en sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, o bien por el uso consuetudinario, no será reinstalado ni regresará al servicio. Si el trabajador ha cumplido 10 o más años de servicios efectivos, será jubilado proporcionalmente; si no los tiene será indemnizado con tres meses de salario.

En los casos no comprendidos en el párrafo anterior, y cuando por primera vez se le impida al trabajador ingresar a su trabajo, por encontrarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, el trabajador será reinstalado, SIN salarios caídos, en un plazo de 80 a 365 días, después del despido, atendiendo a las tareas que tenga que desempeñar en su puesto. Si el trabajador reincide, volverá al servicio sin salarios caídos, en la condición que tenía y atendiendo a las tareas que tenga que desempeñar en su puesto, en un plazo de 80 a 365 días después del despido, pero con pérdida de sus derechos escalafonarios anteriores; una segunda reincidencia impedirá volver al servicio, pero tendrá derecho a ser jubilado si ya hubiese cumplido los requisitos necesarios para gozar de este beneficio.

La cláusula 106 fue reformada en la revisión de Contrato Colectivo

de 1992, y la cláusula 101 es la que substituye en esencia a la anterior 106 y la primera preve únicamente la jubilación de los trabajadores que tienen diez años o más de servicios y si no cumple con este requisito será indemnizado con 3 meses de salario. Pero esta situación no es diferente a la planteado por la Ley Federal del Trabajo pues esta cláusula claramente se refiere “... cuando se compruebe que algún trabajador fue despedido injustificadamente...”. y es el caso que no hablamos de despido o rescisión de la relación de trabajo sino de una terminación de la misma por la falta de documentos que establecen las leyes y reglamentos respectivos.

Esto es, la cancelacion de la licencia federal ferroviaria forzosamente trae como consecuencia la terminación de la relación de trabajo pues una vez cancelado el documento que acredita al trabajador como capaz para desempeñar sus labores en la empresa, y por disposición del propio reglamento no es posible conceder otra licencia, razón por la cual la empresa se ve impedida en utilizar los servicios del trabajador que tiene cancelado dicho documento.

CONCLUSIONES

GENERALIDADES

El problema derivado de la cancelación de la licencia federal ferroviaria en esta Empresa se debe basicamente al desconocimiento de la ley y los reglamentos de las personas involucradas en los procedimientos internos, como son las investigaciones administrativas, aquellas que tienen en sus manos decidir la suerte de los trabajadores en aquellos casos relacionados con la cancelación de la licencia, pues normalmente y debido a la especialización del trabajo ferrocarrilero, los trabajadores empiezan desde las labores menos especializadas y por su trabajo y a medida que van adquiriendo conocimientos "técnicos", van subiendo en el escalafón, ésto aunado al "compadrazgo" o "dedazo" tan característico de este tipo de relaciones y ascensos, lo que significa que no siempre la persona que se encarga de hacer las investigaciones o decidir sobre la sanción que en determinado momento merece un trabajador, es la más adecuada. Esto sin contar la ya de todos sabida pésima organización que existe en la empresa.

Lo lógico sería pensar que se impartieran cursos a las personas encargadas de desahogar las investigaciones administrativas, es decir el Oficial Investigador designado por la Subdirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, La Gerencia de Relaciones Laborales o los Departamentos de Personal Regionales o Locales, como aquellas encargadas de decidir la suerte de los trabajadores investigados, por abogados de la gerencia jurídica

laboral debidamente capacitados para ello, pues son éstos los que en teoría saben los procedimientos correctos y lo que conforme a derecho correspondería, pero la realidad es que muchas veces ni siquiera existe la comunicación entre unos y otros.

Independientemente de lo anterior, las actas respectivas deberían ser forzosamente analizadas por los abogados de la Gerencia Jurídico Laboral.

Por otro lado, una de las causales más frecuentes de cancelación de la licencia es debido a que durante el servicio y en ejercicio de la facultad de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes de practicar al personal en servicio un examen médico en operación, a algunos trabajadores les es detectada "cannabis". Esto origina primero, por supuesto la cancelación de la licencia pero como quien tiene a su cargo decidir este tipo de problemas y con fundamento en el artículo 47 fracción XII de la Ley Federal del Trabajo y fracción V del artículo 89 del Contrato Colectivo de Trabajo, prevén la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, pero a diferencia de la Ley, el Contrato señala además "...Por el uso consuetudinario de bebidas embriagantes o drogas enervantes debidamente comprobado..." lo que en juicio resulta casi imposible de probar pues un solo examen médico realizado en operación no comprueba el uso consuetudinario de dicha sustancia. Por lo que los trabajadores usualmente ganan los juicios por este tipo de cuestiones y de acuerdo al antiguo texto de la cláusula 106 del Contrato Colectivo de Trabajo, eran reinstalados en sus puestos y además les eran cubiertos los salarios dejados de percibir durante el tiempo que duró el juicio.

Aún ahora el texto de la cláusula 101, que reemplazó a la antigua cláusula 106, preve la jubilación del trabajador si cumplió con los requisitos

contractuales o proporcional si tiene más de 10 años de servicio o la indemnización con tres meses de salario si no cuenta con los 10 años para la jubilación proporcional, lo que por supuesto implica un alto costo para la empresa, sobre todo tratándose de las jubilaciones pues además de que con su conducta el trabajador implica un grave riesgo a la empresa, ahora también tiene que pagar pensiones de por vida a un empleado que no merecería ser jubilado o pagar una indemnización por no seguir corriendo riesgos, lo que resulta del todo injusta.

Lo que debería hacerse es una vez cancelado el documentos (la licencia), es dar por terminada la relación de trabajo por la inhabilidad manifiesta del trabajador para desempeñar las labores contratadas. Lo que en consecuencia implicaría por supuesto un costo mucho menor al planteado por la rescisión, pues con la terminación solo procede el pago por las prestaciones proporcionales y las adquiridas por el paso del tiempo, no originándose ningún derecho jubilatorio o indemnizatorio.

De todo esto podemos **concluir** lo siguiente:

1.- El problema planteado resulta totalmente interno y práctico.

2.- La solución al problema estriba primeramente en la debida capacitación de las personas que en todo caso realizan las investigaciones administrativas y las que deciden la suerte de los trabajadores que son investigados y encontrados supuestamente culpables y en consecuencia rescindidos y finalmente aprobadas por la Gerencia Jurídico Laboral, con la única finalidad de que tanto las actas mencionadas como los documentos base de la rescisión en caso de juicio, estén fundadas en bases jurídicas sólidas

y puedan tener valor probatorio y actúen en beneficio de la empresa.

3.- Fundamentada en la capacitación mencionada en el punto anterior, descartar en estos casos la rescisión de la relación de trabajo por la causal mencionada en la fracción XII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo o la fracción V de la cláusula 89 del Contrato Colectivo de Trabajo, y dar por terminada la relación de trabajo por la causal mencionada en el artículo 53 fracción IV de la ley Federal del trabajo pues al no contar el trabajador con los documentos que lo acrediten como capaz para desempeñar sus labores en la empresa se considera como inhábil para trabajar en su puesto y teniendo la cancelación de la licencia un carácter definitivo, no podríamos pensar de ninguna manera en una suspensión de la relación.

La cancelación de la licencia no puede considerarse como una suspensión de la relación de trabajo pues la finalidad de esta última es mantener viva la relación y la cancelación del documento es considerada como definitiva.

La fracción IV del artículo 43 de la Ley Federal del trabajo limita la suspensión de la relación de trabajo a dos meses a partir de que el patrón tuvo conocimiento de la causa, esto es, si una vez transcurrido el plazo, el trabajador no se presenta, su conducta puede equipararse a un abandono de trabajo. Pero si el trabajador se presenta sin los documentos necesarios, estaríamos en presencia de una terminación de la relación de trabajo por la inhabilidad manifiesta del trabajador que hace imposible la prestación del servicio.

Se considera inhabilidad manifiesta del trabajador pues si la Secretaría de Comunicaciones y Transportes cancela la licencia, evidentemente el trabajador queda inhabilitado para desempeñar las funciones encomendadas pues es la propia Secretaria la que impone la obligación a determinados empleados de obtener dicho documento y obviamente esta inhabilitación trae como consecuencia la imposibilidad de prestar el servicio.

El artículo 499 de la Ley Federal del Trabajo, preve que cuando la incapacidad proviene de un riesgo profesional el trabajador tiene derecho a que se le proporcione en la empresa otro empleo compatible con sus aptitudes, limitando de esta forma que la incapacidad o inhabilidad sea provocada por un riesgo no profesional, lo que implicaría que si la cancelación de la licencia no es provocada por un riesgo no tiene derecho el trabajador de que se le proporcione un empleo compatible con sus aptitudes, esto sin contar con los efectos o consecuencias que esta situación pudiera llevar consigo, como por ejemplo, la reducción del salario por puesto diverso, atendiendo a que en la empresa existe un tabulador de sueldos para cada rama de trabajadores y sería imposible dejar a un trabajador con un salario mayor si su puesto después de la reubicación y de acuerdo al mencionado tabulador implica un salario inferior. Además lo anterior está supeditado a que exista la plaza que el trabajador puede desempeñar y que esté vacante.

BIBLIOGRAFIA

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO

“Suspensión, Modificación y Terminación de las Relaciones de trabajo”

Ed. PAC.

3a. Edición. 1986

DE LA CUEVA MARIO

“Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”

Ed. Porrúa.

México, 1972-1979

CAVAZOS FLORES BALTAZAR.

“35 Lecciones de derecho laboral”

5a. Edición. Ed. Trillas.

México, 1986.

BORRELL NAVARRO MIGUEL DR.

“Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo”

2a. Edición.

Ed. PAC.

BALLON BALDOVINOS ROSALIO

“Despido, Rescisión y Cese”

Editorial Jus Semper

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO

“El Despido, Comentarios y Jurisprudencia”

9a. Edición

Ed. PAC

CAVAZOS FLORES BALTAZAR
“El Derecho Laboral en Iberoamérica”
Ed. Trillas.
México, 1981.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR
“Causales de Despido”
Ed. Trillas.
3a. Edición.
México, 1990.

BREÑA GARDUÑO FRANCISCO
“Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada”
Ed. Harla. 2a. Edición.
México, 1988

ALBERTO BRISEÑO RUIZ
“Derecho Individual del Trabajo”
Colección de Textos Jurídicos Universitario
Ed. Harla.
México, 1987.

GURRERRO EUQUERIO
“Manual del Derecho del Trabajo”
Ed. Porrúa.
5a. Edición.
México, 1986.

DE BUENNESTOR DR.
“Derecho del Trabajo”
Ed. Porrúa. Tomos I y II
México 1993.

ITALOMORALES HUGO
“La Estabilidad en el Empleo”
Ed. Trillas.
México 1987.

J. JESUS CASTORENA
“Manual de Derecho Obrero”
Derecho Sustantivo.
Sexta Edición
México 1984.

MARTHA MORINEAU IDUARTE Y ROMAN IGLESIAS GONZALEZ
“Derecho Romano”
Ed. Harla.
1a. Edición.
México 1987.

EUGENE PETIT
“Tratado elemental de Derecho Romano”
2a. Edición. Ed. Esfinge.
México 1975
Novena Edición.

FLORIS MARGADANT GUILLERMO
“El Derecho Privado Romano”
2a. Edición. Ed. Esfinge.
México 1965

LEGISLACION

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa.
México 1988**

**Ley Federal del Trabajo. Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión
Social. México 1987**

Ley de Vías Generales de Comunicación.

Reglamento de Medicina Preventiva en el Transporte.

Reglamento del Artículo 126 de la Ley de Vías Generales de Comunicación.