

313
24

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"



INDEFENSION DEL TRABAJADOR POR
LAGUNAS DE LA LEY CREANDO AMBI-
GUEDAD. CASO CONCRETO-ART. 42 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

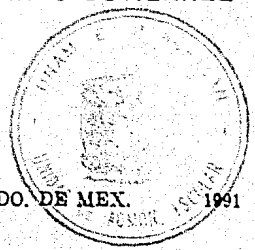
T E S I S

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

JORGE ALBERTO TORRES GUTIERREZ



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



NAUCALPAN DE JUAREZ, EDO. DE MEX. 1991



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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

INDEFENSIÓN DEL TRABAJADOR POR LAGUNAS DE
LA LEY CREANDO AMBIGÜEDAD, CASO CONCRETO-
ART. 42 L.F.T. VIGENTE.

I N D I C E .

INTRODUCCION.....	I
CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS.....	1
I.1 BREVES ANTECEDENTES HISTORICOS.....	1
I.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
I.3 CARACTERISTICAS PRINCIPALES DEL DERECHO DEL TRABAJO. DIFERENCIAS SOBRESALIENTES ANTE LOS CONTRATOS CIVILES Y LOS CONTRATOS DE TRABAJO.....	21
I.4 LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	28
I.4.1 LOS CONTRATOS POR TIEMPO INDETERMINADO...	30
I.4.2 LA PRORROGA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO..	31
I.4.3 LA TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABA- JO.....	31
I.4.4 LA SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABA - JO.....	32
I.5 LA PRESCRIPCION EN EL DERECHO DEL TRABAJO..	34
I.6 LA INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION.....	39
CAPITULO II LA SUSPENSION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUA LES DE TRABAJO.....	42
II.1 LA CONDICION SUSPENSIVA.....	42
II.2 SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIO - NES DE TRABAJO SEGUN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	43

II.3 LA SUSPENSION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAM <u>EN</u> <u>TO</u> DE ACUERDO CON LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.....	50
CAPITULO III INCIDENCIA DEL DERECHO PENAL EN LAS RE LACIONES LABORALES.....	54
III.1 LA PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR....	56
III.2 LA LIBERTAD CAUCIONAL O BAJO PROTESTA...	64
III.3 EFECTOS DE LA SENTENCIA PENAL CONDENATO- RIA Y ABSOLUTORIA.....	70
III.4 ACTIVIDADES QUE PUEDE ASUMIR EL PATRON - FRENTE AL TRABAJADOR QUE GOCE DE LIBER - TAD EN UN PROCESO PENAL PENDIENTE DE RE- SOLUCION O CON SENTENCIA CONDENATORIA - QUE NO LE IMPIDA EL CUMPLIMIENTO DE LA - RELACION LABORAL.....	76
III.4.1 POSIBILIDADES PATRONALES DE ACUERDO - CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	78
III.4.2 ACTITUDES PATRONALES DE ACUERDO CON LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SER- VICIO DEL ESTADO.....	81
CAPITULO IV PROPUESTA DE REFORMA O ADICION.....	83
CONCLUSIONES.....	87
BIBLIOGRAFIA.....	96
LEYES Y CODIGOS.....	102

I N T R O D U C C I O N .

Una rama del Derecho del Trabajo, es el Derecho Social que, además de proteger al Trabajador, trata de equilibrar las fuerzas de producción: Capital - Trabajo y beneficia a los Trabajadores, que forman la clase socioeconómica menos favorecida.

Todo aquel que vive de su trabajo tiene derecho a que se le proteja, por esto aquí se trata de clarificar esa parte débil y ambigua de la Ley, la estabilidad en el empleo y lo que hay que hacer en el caso de que el empleado llegará a verse en una situación jurídica de prisión preventiva seguida de sentencia condenatoria, ya que esto no está previsto ni en la Ley Federal del Trabajo ni en la de los Trabajadores al Servicio del Estado.

I.1 BREVES ANTECEDENTES HISTORICOS.

Tal y como lo manifiesta el Lic. Mario de la Cueva "El Derecho Mexicano es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los nombres que sólo sabían de explotación que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano." (1).

Es importante conocer las causas por las cuales se dieron las situaciones políticas, Sociales y Económicas que dan origen a la transformación ideológica de lo que es actualmente el Derecho del Trabajo en México.

Por ser breves los antecedentes históricos que en este trabajo se presenta, y debido a que no todos son de relevancia para nuestro estudio, habrá lapsos históricos que no se contemplen, sin ser por esto menos importantes.

En la época colonial las Leyes Indias se encontraban destinadas a proteger al indio de América, sin embargo en estas Leyes no existen disposiciones que igualen los derechos del indio y el amo, sino que son mas bien de misericordia que

(1) DE LA SUEVA, MARIO: "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO." ED. PORROA, S. A. MEXICO 2a. ED. 1974. PAG. 603.

el conquistador otorgó al vencido, a la raza que no tenía derechos políticos y que fue sometida a la explotación.

En el inicio de esta tesis se verán los antecedentes históricos y se darán a conocer las causas políticas y socioeconómicas que tuvieron como resultado la prolongación de esta Ley del Derecho del Trabajo, así como los fines que persiguen. Después se plantearán los problemas que hay que resolver las características especiales de este Derecho y la enumeración de las diferencias principales que existen entre los contratos Civiles y los de Trabajo.

Lo más destacado en el primer capítulo de esta tesis es la seguridad en el Trabajo, ya que la Ley Correspondiente deja muy vago lo que concierne a este punto. Se hará un análisis de los contratos por tiempo indeterminado. Las prorrogas de estos, las causas de suspensión y el término de las relaciones laborales, la prescripción y la interrupción de estas; teniendo en cuenta que un derecho no sirve sino se hace valer.

El capítulo II contempla principalmente la suspensión de los contratos individuales de trabajo, se analiza la condición suspensiva genericamente y la suspensión de los contra

tos de trabajo, tanto en la Ley de los trabajadores al Servicio del Estado, como en la Ley Federal Del Trabajo, es clarificando estos puntos de una manera precisa.

En el Capítulo III se vera lo concerniente al Derecho Penal en las Relaciones de trabajo, se explicara lo que es la Pri sión preventiva la libertad provisional bajo protesta y ba jo caución y los efectos de la sentencia penal, ya sea absolutoria o condenatoria. Así mismo se hará un análisis de las actitudes del patrón hacia un trabajador. Que bajo protesta o bajo caución goce de libertad provisional y se presente a su trabajo aunque el proceso penal no este aún resu elto pués en ese momento se desconoce si hubo o no suspension de las relaciones laborales.

En el IV y Último Capítulo se trata de solucionar esa ambigüedad de la Ley, tomando en cuenta las reformas que podrían hacerse a la Ley Federal de los Trabajadores del Estado y a la Ley Federal del Trabajo. También se pretende dar una solución en favor del trabajador a lo que no está claro en la Ley, tomando siempre en cuenta los finés que persiguen el Derecho Social y sobre todo, el Derecho del Trabajo. Es indispensable que los legisladores no pueden dar todas y ca da una de las soluciones prácticas aplicadas a la vida real

Ni prever las interpretaciones, un tanto vagas que tenga la Ley, pero en la medida de lo posible se tratará de analizarlas y esclarecerlas.

ANTECEDENTES HISTORICOS.

"El Derecho Mexicano es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación, que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano." Estas palabras de Mario de la Cueva son una realidad en todas las situaciones del País, tanto Políticas, Sociales y Económicas. Esto es lo que ha llevado a buscar a encontrar el medio de transformar una ideología de lo que actualmente es el Derecho del Trabajo en México.

Los antecedentes históricos de este trabajo, se exponen brevemente y con algunos lapsos, sin embargo, se precisaran los de mayor relevancia para el tema tratado en esta tesis.

En la época colonial las Leyes Indias se encontraban destinadas a proteger al indio de América, sin embargo en estas Leyes no existen disposiciones que iguallen los derechos del indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia que el conquistador otórgo al vencido, a la raza que no tenía derechos Políticos y que fue sometida a la explotación.

En el año de 1813, en el párrafo doce de los "Sentimientos de la Nación Mexicana" presentados por el generalísimo José María Morelos y Pavón al Congreso de Anáhuac, reunido en la Ciudad de Chilpancingo, Gro., con un hondo sentido liberal y humano expresó: "Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulancia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, las rapiña y el hurto." (2) (Citado por el Lic. Mario de la Cueva).

A pesar de lo hondo del pensamiento social de Morelos y de la intervención de Ignacio Ramírez e Ignacio Vallarta ante el Congreso Constituyente que se reunió en la Ciudad de México durante los años de 1856 y 1857, no se logró el acercamiento a la cuestión del derecho del trabajo, ya que los defensores del individualismo manifestaron que en armonía con el pensamiento individualista y liberal las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la Ley.

(2) DE LA CUEVA, MARIO: "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO." ED. PORRUA, S. A. MEXICO. 2a. ED. 1974. PAG. 40.

No es sino hasta 1900 cuando la inquietud política y social crece y se vuelve incontenible, hasta iniciar en 1910 el período durante el cual se gesta la que sería la Primera Revolución Social del Siglo XX.

En el año de 1906 se presentan dos grandes episodios de nuestra lucha de clases y que son determinantes para la revolución social: el primero, en el mes de junio, cuando los mineros de Cananea declararon la huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos, movimiento que fue sofocado por el gobernador de Sonora, Rafael Izábal, auxiliado con las tropas de Estados Unidos de Norteamérica. El segundo, en el mes de noviembre, en el Estado de Puebla, con los obreros de la industria textil, cuando los empresarios impusieron un reglamento de fábrica que destruía la dignidad y libertad de los trabajadores, los cuales se declararon en huelga. Sin embargo, los empresarios poblanos comunicaron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; es entonces cuando los obreros acudieron al Presidente de la República para que arbitrara el conflicto; tuvo entonces el gobierno en sus manos la oportunidad de señalar un nuevo sendero y expedir la legislación del trabajo oportunidad que fue desaprovechada y el general Porfirio Díaz dió el triunfo a los empresarios, sellando con esta firma su caída.

El día 1 de julio de 1906, el partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo, en el cual se analiza la situación del País, la condición de la clase campesina que era el 72% del total de la población y que vivía en la miseria con un trato peor que el de las bestias de carga; y de la clase obrera, proponiendo reformas trascendentales a los problemas políticos, agrarios y del trabajo, y en las cuales se recalcó la necesidad de crear una legislación humana del trabajo.

En los años de 1911 a 1913 se sucedieron los gobiernos de Francisco León de la Barca, de Francisco I. Madero y la traición de Victoriano Huerta que defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y obreros, por lo que una vez más el pueblo se aprestó a la lucha en defensa de su Ley fundamental. El 19 de febrero de 1915 la legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Venustiano Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos; convocando al Plan de Guadalupe que determinó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la Constitución violada, adoptando el nombre de constitucionalistas a este movimiento del

Cual surgió la Constitución de 1917, que contiene la primera declaración de Derechos Sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

Después de que el General Huerta abandonara el poder, cediendo el triunfo a la revolución, se inicia la creación del derecho del trabajo a través de las entidades federativas. Los primeros estados que por medio de decretos trataron de dar una regulación más justa al trabajo, fueron Aguascalientes, San Luis Potosí, Tabasco, Jalisco y Veracruz. El 7 de octubre de 1914 Aguirre Gerlanga publicó el decreto que merece el título de Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, sustituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915. También de gran relevancia fue la Ley del Trabajo del Estado en Veracruz de 19 de octubre de 1914 cuya resonancia fue muy grande en toda la república; dicha Ley reconoció y declaró de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución.

Venustiano Carranza propone que se reforme la Constitución de 1857, el jefe de la Revolución Constitucionalista comprendió que el pueblo no se conformaría con una victoria legalista y formal y decidió a anunciar el 12 de diciembre de 1914, la adopción de las medidas legislativas adecuadas para satisfacer el pensamiento nuevo y a las esperanzas del

Pueblo, pero no era necesario crear una nueva Constitución.

El 14 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente que determinara el contenido futuro de la constitución: pero el proyecto de Constitución provocó una gran decepción en la Asamblea ya que ninguna de las reformas sociales quedó debidamente asegurada, y en especial en el Artículo 59 de nuestra Carta Magna únicamente se agregó un párrafo referente a la limitación de un año a la obligatoriedad del contrato de trabajo. Fue Froylán C. Manjarrez quien insinuó que se dedicara un capítulo o título de la Constitución a las cuestiones de Trabajo. Enterado Carranza del debate decidió adelantarse y comisionó al Lic. José Natividad Macías para que apoyase la propuesta y en cumplimiento a ese mandato pronunció un valioso discurso de cuyas propuestas la Comisión formuló un anteproyecto que se presentó a la Asamblea y después de una breve discusión, el Artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.

La fracción X del Artículo 73 del Proyecto de Constitución facultaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo; sin embargo convencidos los constituyentes que cada entidad tenía diferentes, nece-

sidades, el párrafo introductorio del Artículo 123 expresaba que el "Congreso de la Unión y las legislaturas locales deberían expedir Leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes:..."

Los poderes legislativos estatales, conscientes de su misión, expidieron un conjunto de Leyes en el lapso de 1918 a 1928.

A pesar de esto a los problemas iguales que se presentaban se les daba tratamiento diferente debido a que cada estado expidió su Ley particular sobre materia de trabajo, lo cual iba en contra del principio democrático de igualdad de derechos y beneficios.

A efecto de federalizar las Leyes de trabajo, se requería una reforma a los Artículos 73 Fracción X y 123 de la Constitución. Dicha reforma se publicó el 6 de septiembre de 1929, inmediatamente después el Lic. Emilio Portes Gil, Presidente de México, envió un proyecto de Código Federal de Trabajo; sin embargo, encontró una fuerte oposición porque establecía el principio de sindicación única y la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas. Dos años después la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nue-

vo proyecto con intervención principal del Lic. Eduardo Suárez, el que se le dio el nombre de Ley y no de Código; fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión donde fue ampliamente debatido, modificado, aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

En el año de 1960 el Presidente López Mateos designó a una Comisión para que preparara un anteproyecto de Ley del Trabajo y Previsión Social, Lic. Salomón González Blanco, y los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local, Lics. María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramírez Lozano y además del Lic. Mario de la Cueva.

Con las reformas se pretendía que la Ley tutelase mayores garantías a la clase trabajadora, ya que con ésto se lograría un mayor equilibrio entre las fuerzas de la producción (Capital-trabajo) que es la finalidad del derecho social, pero para lograrlo, fue preciso la modificación de algunas fracciones del Artículo 123 Constitucional que se logró después de largos debates, pues los empresarios emplearon todos los medios que tuvieron a su alcance para evitarlas; sin embargo, el proceso creciente del progreso de la nación lo exigía suprimir la vaguedad de la Ley de 1931, por lo que el 23 de diciembre de 1969 se expide el decreto que ha-

cía entrar en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo el 10. de mayo de 1970, que es la que actualmente nos rige.

A pesar del largo proceso del Derecho del Trabajo y de la gran meticulosidad con que transformándose y elaborándose, existía una sección de trabajadores que no contaban con el beneficio del derecho social, los trabajadores al Servicio del Estado.

Los Derechos Sociales del Artículo 123 son normas aplicable a todos los trabajadores sin exclusión, obreros, jornaleros empleados particulares y públicos, domésticos, artesanos, etc. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el Artículo 20 establecía expresamente que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regiría por las Leyes del Servicio Civil.

Fue necesario deslindar el derecho administrativo del derecho social al que tenían derecho los trabajadores del Estado, ya que el hecho de que su "Patrón" fuese el Estado no era causa para que no gozaran de los beneficios a que todo trabajador tiene derecho, ya que la relación que los une es de carácter laboral y no civil.

El primer reglamento para regular las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores fue expedido por el Presidente Abelardo L. Rodríguez el 12 de abril de 1934, que contenía disposiciones favorables a los empleados públicos, creándose además un regimen procesal con procedimientos especiales y un tribunal encargado de dirimir los conflictos. Desde entonces se crearon las relaciones laborales entre los poderes federales y sus empleados.

El 5 de noviembre de 1938 se crea el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión que reglamentó por primera vez la declaración social del Artículo 123, promulgado por el Presidente Lázaro Cárdenas.

Posteriormente las principales disposiciones del Estatuto del Estatuto de los Trabajadores de los Poderes de la Unión pesan a formar el Estatuto burocrático de 1941, durante el regimen del presidente Manuel Avila Camacho.

El Artículo 123 fue adicionado con el Apartado B) durante el régimen del Lic. Adolfo López Mateos, como aparece en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de 1960, con lo que queda establecido que la relación entre el Estado y sus trabajadores constituye una relación de dere -

cho laboral, teniendo un carácter eminentemente social, pro-
teccionista y reivindicatorio, ya que los empleados públicos
-cos, como los obreros, también eran víctimas de vejaciones.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
fue promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada en
el Diario Oficial de la Federación el día 28 de diciembre
del mismo año.

Finalmente queremos tomar las palabras del Lic. Mario de
la Cueva con las cuales comulgamos: "La Ley nueva no es, ni
quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo... Tampoco
es una obra final, por lo que deberá modificarse en la
medida en que lo exija el proceso creciente del progreso na-
cional..." (3).

(3) DE LA CUEVA, MARIO: "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO." ED. PORRUA, S. A. MEXICO. 2a. ED. 1974. OP. CIT. PAG. 61.

I.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La convivencia social exige el establecimiento de normas de conducta que rigen en el grupo correspondiente. Desde las sociedades más primitivas se establecieron reglas que se cumplen en la mayoría de los casos. En las sociedades primitivas culturalmente opera la Ley del más fuerte, en cambio en las sociedades de derecho las normas que se establecen están destinadas a satisfacer, en términos generales, los intereses de todos.

El Maestro García Maynes establece que la fórmula de una norma jurídica la constituye un esquema de: "Si A es, debe ser B".

Con la fórmula señalada se explica que la norma prevé un caso hipotético, una conducta que si se da en la vida real, lleva aparejada una consecuencia. Así, el derecho penal establece que si una persona comete un delito se hace acreedor a una pena.

En la función legislativa, el legislador trata de prever todos los casos que pueden darse en la vida real, para atribuirle las consecuencias jurídicas que corresponda, de acuer-

do con nuestra indiosicracia, nuestras costumbres y nuestra cultura; pero esa labor no comprende (ni podría abarcar) todos los casos que se presentan en la vida cotidiana, y por ello quedan lagunas en la Ley.

Con el presente trabajo tratamos de presentar una de esas lagunas, referida a determinar cuál es la situación jurídica en la que se coloca un trabajador cuando después de haber sido objeto de prisión preventiva en un proceso penal, se dicte en éste una sentencia condenatoria. Tanto la Ley Federal del Trabajo cuanto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establecen que la relación de trabajo queda suspendida cuando el trabajador sufre una prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria; pero no determinan cuál es la situación laboral cuando la sentencia es condenatoria y no absolutoria como en los casos sí contemplados en las disposiciones correspondientes.

En efecto: la fracción III del Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria."

Por su parte, la Fracción II del Artículo 45 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado determina que "La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo (siendo)... causas de suspensión temporal la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria..."

De acuerdo con las disposiciones transcritas, se entiende que durante el lapso de la prisión preventiva prevista, el trabajador no tiene derecho al pago de salarios; pero las faltas en que incurrió no tienen el carácter de "injustificadas" y por lo tanto tales faltas no pueden ser consideradas para efecto de dar por terminado la relación laboral en los términos y con las características que señala cada una de las Leyes que comentamos.

Si tomamos en consideración que la sentencia penal condenatoria no es siempre privativa de la libertad, así como la circunstancia de que antes de dictarse la sentencia condenatoria el trabajador puede ser objeto de prisión preventiva, podremos encontrar ejemplos en los que la laguna legal es clara de acuerdo con lo que dispone el Artículo 24 del Código Penal para el Distrito Federal en Materia de fuero común

Y para la República en Materia del Fuero Federal, una sentencia condenatoria puede establecer cualquiera de las penas y medidas de Seguridad que determina específicamente en la forma siguiente:

- 1.- Prisión.
- 2.- Tratamiento en Libertad, semilibertad y trabajo en favor de la comunidad.
- 3.- Internamiento o tratamiento en libertad de inimputables y de quienes tengan el hábito o la necesidad de consumir estupefacientes o psicotrópicos.
- 4.- Confinamiento.
- 5.- Prohibición de ir a lugar determinado.
- 6.- Sanción pecuniaria.
- 7.- (Derogada).
- 8.- Decomiso y pérdida de instrumentos y objetos relacionados con el delito.
- 9.- Amonestación.
- 10.- Apercibimiento.
- 11.- Caución de no ofender.
- 12.- Suspensión o privación de derechos.
- 13.- Inhabilitación, destitución o suspensión de funciones_ o empleos.

- 14.- Publicación especial de sentencia.
- 15.- Vigilancia de la autoridad.
- 16.- Suspensión o disolución de sociedades.
- 17.- Medidas tutelares para menores.
- 18.- Decomiso de bienes correspondientes al enriquecimiento ilícito.

En muchos de los casos de sentencia condenatoria que apliquen algunas penas o medidas de Seguridad como las señaladas, se puede observar que la condena no incide materialmente en la relación de trabajo. No impide que el trabajo se realice normalmente. Y el problema no sería tal si la sentencia se dictara en el mismo momento en el que se inicia la averiguación previa en el proceso penal; pero como ello no es posible y el trabajador puede ser sujeto a prisión preventiva durante parte o en todo el procedimiento mientras se dicta la sentencia penal (absolutoria o condenatoria) la situación laboral del trabajador detenido es incierta.

La situación se complica si tomamos en consideración que un detenido preventivamente puede obtener su libertad caucional antes de que se dicte sentencia y puede darse el caso de que el trabajador obtenga su libertad caucional y se presente a laborar exhibiendo al patrón la documentación que acredite haberse dado uno de los elementos previstos para que jurídicamente proceda la suspensión de la relación laboral, sin

estar en posibilidad de acreditar el segundo elemento (la sentencia absolutoria) que de acuerdo con la Ley es requisito para la procedencia de la suspensión laboral.

Es tal la confusión que ni el trabajador ni el patrón pueden estar seguros jurídicamente de si la relación de trabajo quedó legalmente suspendida o no. Esta indefinición es la que pretendemos incursionar y de ser posible resolver mediante este modesto trabajo,

Antes de terminar el tema relacionado con el "Planteamiento del problema" debemos aclarar que nuestro tema de estudio está totalmente desvinculado de los casos que prevén la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como causal de terminación de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón, con sistente en la prisión del trabajador a consecuencia de sentencia ejecutoriada que le imponga pena de prisión que le impida el cumplimiento de su trabajo.

Así pues, no estamos ante la causal de rescisión que contempla la fracción XIV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo como causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón "la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la re-

lación de trabajo," ni ante la causal de terminación del nombramiento contemplado por el inciso j) de la fracción V del Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consistente en "Prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada."

I.3 CARACTERISTICAS PRINCIPALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

DIFERENCIAS SOBRESALIENTES ENTRE LOS CONTRATOS CIVILES Y LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Como analizamos en el punto primero de este capítulo, el Derecho Mexicano del Trabajo tiene como fundamento básico el Artículo 123 de nuestra Constitución Política. También señalamos que, como precedente histórico mundial, adquirió el rango de precepto constitucional la determinación de los derechos mínimos de los trabajadores en el mencionado Artículo 123.

De acuerdo con las ideas imperantes en esa época en el mundo jurídico occidental, las partes que celebraban un contrato gozaban de la mayor libertad para establecer las condiciones que les parecieran. Los contratantes tenían la mayor libertad para contratar, salvo determinadas cuestiones contrarias al interés público y a la moral. Y así, sobre tales bases, funcionaban también los contratantes de trabajo.

Sin embargo, se determinó que eso era incorrecto; que era injusto y por lo tanto debía prohibirse que se diera un tratamiento igual a personas diferentes desde el punto de vista económico, social y/o cultural.

Así como es incorrecto dar un tratamiento desigual a casos iguales, es injusto exigir lo mismo ante personas desiguales.

El individualismo dejó de tener vigencia en el ámbito laboral. En trabajador debía ser protegido por las diferencias existentes entre él y su patrón y así surgió el derecho del trabajo, proteccionista del trabajador.

En este sentido el Artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo establece que "en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades... en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Como consecuencia de estas ideas, debemos entender que las diferencias sobresalientes entre los contratos civiles (de prestación de servicios, por ejemplo) y los contratos de trabajo, se deben establecer en la forma siguiente:

- a) En los contratos de trabajo son aplicables causas de nulidad de las cláusulas respectivas que pudieran pactarse en contravención a las garantías mínimas del trabajador.
- b) En los contratos de trabajo se tienen por establecidas determinadas cláusulas, aunque no hayan sido pactadas entre las partes.
- c) La Ley señala determinados requisitos en las relaciones de trabajo que deben satisfacer y la falta o inobservancia de ellos es responsabilidad exclusiva del patrón y no del trabajador.
- d) El Derecho Procesal del Trabajo establece para el patrón determinadas cargas en la prueba.
- e) Los contratos individuales del trabajo además de ser regidos por la Ley, quedan adicionados con las disposiciones establecidas en el contrato colectivo de trabajo, que funciona como Ley Interna y se establece entre el patrón y los sindicatos de trabajadores, que gozan de representatividad de éstos y cuyas disposiciones están siempre por encima de los mínimos legales, toda vez que si la representación sindical llegare a admitir una cláusula con prestaciones inferiores a las de la Ley, la cláusula no sería aplicable y sí la disposición legal.

Como conclusión a lo que llevamos dicho en este punto del presente capítulo debemos señalar que nuestro derecho laboral tiende siempre a favorecer al trabajador y, en los casos de duda la interpretación que deba darse a las disposiciones aplicables es la que mas favorezca a los trabajadores.

En el caso de los contratos civiles, la ley regula específicamente algunos contratos, como los de arrendamiento, comodato, compra-venta, depósito, donación, hospedaje, mandato, mutuo, de obras a precio alzado, permuta y prestaciones de servicios profesionales; pero deja la puerta abierta para la celebración de otros contratos (innominados) en los que el objeto puede ser de lo mas variado, aunque con las limitaciones de que tal objeto del contrato debe ser posible y lícito.

Con esta amplitud, los contratos pueden ser de muchas clases; y para los efectos de este trabajo solamente haremos mención especial del contrato de prestación de servicios profesionales y de aquellos que se celebran "intuitu personae", para resaltar algunas características que los asemejan a los contratos de trabajo, así como las características que los diferencian de tal contrato de trabajo.

La celebración de los contratos "intuitu personae" obedecen a una característica personal de uno de los contratantes, y por lo tanto esa persona tiene una importancia determinante en el acto contractual: la persona, como tal, es un elemento clave, por poseer características especiales.

Así como, por ejemplo, si se contrata la elaboración de una pintura con un artista determinado, éste no puede encargar su trabajo a otra persona diferente. Tampoco un artista cinematográfico o teatral puede nombrar un sustituto para representar una obra. Y tampoco tendría caso cambiar un donatario cuando el elemento impulsor de la voluntad del donante está constituido por un parentesco sanguíneo no confesado, ya que en este caso el donante no es que quiera desahacerse del bien donado, sino que quiere beneficiar precisamente y únicamente al donatario con el que conserva un parentesco no confesado.

Por cuanto a los contratos de prestación de servicios profesionales, estos están relacionados con determinadas actividades que en el lenguaje cotidiano se conocen como de "Profesionales libres", a las cuales se refiere la Ley Reglamentaria de los Artículos 40 y 50 constitucionales, relativo

al ejercito de las profesiones en el Distrito y Territorio Federales (Ley de Profesiones) y cuyo desempeño requiere de un título profesional, como son: Actuario, Arquitecto, Bacteriólogo, Biólogo, Cirujano dentista, Contador, Corredor, Enfermera, Enfermera y partera, Ingeniero en sus diversas ramas profesionales, Licenciado en Derecho, Licenciado en Economía, Marino en sus diversas ramas, Médico en sus diversas ramas profesionales, Médico veterinario, Metalúrgico, Notario, Piloto aviador, Profesor de educación pre-escolar, primaria y secundaria, Químico en sus diversas ramas profesionales y Trabajador Social. En el texto de este trabajo denominaremos a todas estas personas como "Profesionales," cuyos servicios son retribuidos por el concepto de "honorarios."

Por cuanto al contrato de trabajo debemos tener presente los elementos que señala el Artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo al definir como trabajador a "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

En la anterior transcripción aparece el elemento de servicio "personal" con lo cual tiene cierto parecido con el elemento "intuitu personae" que ya analizamos; pero adicionalmente contiene el elemento "subordinación" que no se da en

el contrato de prestación de servicios profesionales al que ya nos referimos.

Siendo el contrato de trabajo "personal," no es transferible: un trabajador no puede designar a otro para que lo sustituya en la prestación de sus servicios, como sí podría darse un contrato de prestación de servicios profesionales, en los que se puede llegar al extremo de que no se haya contratado con persona física alguna, como sería el caso de un contrato de prestación de servicios con una firma de ingenieros, en el que tal firma puede decidir, por sí misma, cuál es el profesional que le conviene designar para ejecutar algún servicio.

Y el elemento "subordinación" sirve para diferenciar un contrato de "prestación de servicios profesionales" con el de un contrato de trabajo prestado por un profesional. En el primero no hay subordinación, porque el prestador de servicios no está sujeto a órdenes por parte de quien lo contrata, ni a prestar personalmente los servicios (salvo pacto en contrario), ni a permanecer en determinado lugar ni determinado tiempo a la disposición y bajo las órdenes, la supervisión, vigilancia y fiscalización de quien lo contrata.

I.4 LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

El Artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus párrafos primero, tercero, quinto, séptimo y octavo, establece lo siguiente:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por solución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento,...

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o voto religioso...

En contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

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

Con la anterior transcripción queda claro que en nuestro País el trabajo personal no es considerado como mercancía, así como que debe dársele al mismo la función social que desempeña dentro de la producción.

Además, si una persona solamente tiene como elementos de defensa en la vida su trabajo personal, éste debe ser protegido.

Específicamente, en el Artículo 123 Constitucional, en su párrafo introductorio establece que: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social

para el trabajo, conforme a la Ley."

Y ya más concretamente, en la Ley Federal del Trabajo en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se establecen disposiciones en el sentido de que "a falta de estímulaciones expresas la relación (de trabajo) será por tiempo indeterminado" (Artículo 35 LFT), así como que los trabajadores de "base" serán inamovibles (Artículo 6º de la LFTSE).

Lo anterior significa que nuestra legislación pretende otorgar al obrero seguridad en el trabajo, logrando que la relación no quede a capricho del patrón; pero cuando no resulte posible garantizar al trabajador la permanencia indefinida en la prestación de sus servicios, tal relación debe ser lo más amplia que las circunstancias lo permitan.

I.4.1 LOS CONTRATOS POR TIEMPO INDETERMINADO.

Esta clase de contratos, como mencionamos con anterioridad, constituye la regla. La excepción consistente en la limitación de los servicios solamente puede darse cuando las circunstancias y características del trabajo a desempeñar así lo exigen.

Si bien es cierto que nuestras Leyes laborales son proteccionistas del trabajador, también lo es que sería injusto que en todos los casos se estableciera una relación de trabajo por tiempo indeterminado. Cuando las necesidades del patrón no exigen una contratación por tiempo indeterminado, como sería el caso de un patrón que necesita un obrero-albañil para que constituya una pequeña obra, tal contrato debe ser temporal, y a la terminación de la obra el trabajador debe quedar fuera de servicio sin responsabilidad para el patrón.

1.4.2 LA PRORROGA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

En relación con lo que acabamos de decir en la parte final del inciso precedente, debemos agregar que en los contratos temporales (por tiempo fijo o por obra determinada la Ley establece la obligación patronal de prorrogar la relación de trabajo por todo el tiempo que duren las circunstancias que le dieron origen (Artículo 39 LFT, aplicable por extensión a los trabajadores al servicio del Estado, de acuerdo con la jurisprudencia firme del Poder Judicial Federal).

1.4.3 LA TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Adicionalmente a las cuestiones que venimos apuntando, en nuestra legislación laboral se establecen "casos especifi -

cos" como causas de la terminación de las relaciones de trabajo, o sea casos expresamente determinados en la Ley y que son los únicos que pueden servir como causal para la terminación de los contratos de trabajo.

En este aspecto, debemos proceder en la interpretación legal en una forma parecida a la que exige el derecho penal en la determinación de los "tipos" que constituyen delitos, para efectos de proporcionar seguridad laboral.

Así como en el derecho penal no se puede aplicar pena alguna en relación con una conducta que no esté debidamente determinada y sancionada por la Ley Penal, en el derecho del trabajo no pueden terminarse los contratos laborales en casos que no hayan sido previstos específicamente en la Ley.

1.4.4 LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Con garantía adicional a la permanencia en el trabajo, la Ley prevé casos en los que la relación laboral no puede continuar por un lapso mas o menos prolongado, y no obstante ellos, no son causa para terminar los contratos de trabajo. Mas adelante insistiremos en esta cuestión.

Como comentario final a este capítulo, debemos apuntar que la protección que la Ley establece al trabajador, procura que la relación de trabajo se establezca por el mayor tiempo posible, aun en los casos en los que las circunstancias impiden al trabajador la prestación de servicios. Y una de ellas (la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria) fue la que nos llamó la atención a estudiar el tema que proponemos, consistente en dilucidar cuál es la situación jurídica de un trabajador que siendo objeto de prisión preventiva, a ésta le sigue una sentencia condenatoria y no absolutoria, o que a pesar de la condena, puede lograr su libertad por cualquiera de los medios contemplados en el código Penal o Código de Procedimientos Penales.

I.5 LA PRESCRIPCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

El Artículo 1135 del Código Civil Federal establece que --
"prescripción es un medio de adquirir bienes o librarse de_
obligaciones mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo
las condiciones establecidas por la Ley."

La Ley Civil distingue dos clases de prescripciones: la po-
sitiva y la negativa.

De acuerdo con lo que dispone el Artículo 1136 del referido
Código Civil Federal, que establece "la adquisición de bie-
nes en virtud de la posesión, se llama prescripción positi-
va; la liberación de obligaciones por no exigirse su cumpli-
miento, se llama prescripción negativa."

La figura de prescripción positiva a la que se refiere la _
Ley Civil no existe en el derecho del trabajo, ya que en ma-
teria laboral sólo se contempla la figura de la prescripci-
ón negativa, que impone al trabajador y al patrón la "carga"
de ejercer sus derechos en determinado tiempo, porque de _
no hacerlo en el lapso que la Ley señala, el derecho, aun _
teniéndolo, dejará de existir, dejará de ser exigible.

En esta prescripción es un medio de seguridad a las partes. Es una forma de garantizar la definición de las situaciones jurídicas. Lo contrario injusto. Tanto el trabajador como el patrón deben tener la seguridad de que ya no serán molestados, cuando su posible contraria no ejerce el derecho correspondiente en un lapso determinado.

La prescripción en el derecho de trabajo se establece en los Artículos 516 a 519 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen literalmente:

"Artículo 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los Artículos siguientes:

Artículo 517. Prescriben en un mes: I Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y II Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo. En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la

falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible. En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Artículo 519. Prescriben en dos años: I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo; II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas. La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo.

jo, apereciéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar _
por terminada la relación de trabajo."

Y por su parte la Ley Federal de los Trabajadores al Servi-
cio del Estado establece disposiciones correspondientes en _
sus Artículos 112 a 114, que disponen textualmente:

"Artículo 122. Las acciones que nazcan de esta Ley, del nom-
bramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los _
acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, _
prescribirán en un año, con excepción de los casos previs-
tos. En los Artículos siguientes:

Artículo 113. Prescriben: I En un mes: a) las acciones para
pedir la nulidad de un nombramiento, y b) las acciones de _
los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar la pla-
za que hayan dejado por accidente o por enfermedad, conta-
do el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de
volver al trabajo. II. En cuatro meses: a) En caso de despi-
do o suspensión injustificados, las acciones para exigir la
reinstalación en su trabajo o la indemnización que la Ley _
concede, contando a partir del momento en que sea notifica-
do el trabajador, del despido o suspensión; b) En supresión
de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equiva

lente a la suprimida o la indemnización de Ley, y c) la facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas.

Artículo 114. Prescriben en dos años: I las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados; II las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente, y III las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Los plazos para reducir las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán respectivamente, desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, desde la fecha de la muerte del trabajador o desde que sea ejecutable la resolución dictada por el Tribunal. Las fracciones I y II de este artículo sólo son aplicables a personas excluidas de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado."

I.6 LA INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION.

Es beneficio de derecho que la prescripción no puede suspenderse ni interrumpirse sino en los casos expresamente previstos por la Ley. En efecto, el Artículo 1165 del Código Civil Federal dispone que "la prescripción puede comenzar y correr contra cualquier persona (regla general) salvo las siguientes restricciones (se refieren a las restricciones que marcan los casos en los que la prescripción no puede comenzar ni correr, así como aquellos en los que tal figura jurídica se interrumpe)."

Este principio general es aplicable también en el derecho del trabajo, en la forma siguiente:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO: ARTICULOS 520 Y 521.

"Artículo 520. La prescripción no puede comenzar ni correr: I contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley; II contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Artículo 521. La prescripción se interrumpe: I por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y II si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables."

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ARTICULOS 115 Y 116.

"Artículo 115. La prescripción no puede comenzar ni correr I contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley; II contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en esta Ley se hayan hecho acreedores a indemnización, y III Durante el tiempo que el trabajador se encuentra privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada.

Artículo 116. La prescripción se interrumpe: I por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y II si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquélla contra quien prescribe, por escrito o por hechos indudables."

CAPITULO II. LA SUSPENSION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

II.1 LA CONDICION SUSPENSIVA.

Como un simple antecedente menciono en forma escueta algunos aspectos como son la condición suspensiva y la resolutoria, de tal forma que no se cree un enciclopedismo Jurídico por ser parte del derecho común.

Existen condiciones suspensivas y resolutorias. Las suspensivas se dan cuando del cumplimiento de dicha condición depende la existencia de la obligación. Las resolutorias se presentan cuando cumplida la condición resuelve la obligación, volviendo las cosas al estado que tenían como si la obligación no hubiera existido.

Nuestro Código Civil para el Distrito Federal, en su libro Cuarto, Título Segundo, Capítulo I, habla sobre las obligaciones condicionales cuyo concepto es suficientemente claro. Nos dice que la obligación es condicional cuando su existencia o resolución depende de un acontecimiento futuro e incierto.

En el caso de la condición resolutoria, al celebrarse el acto, se realiza como si no existiera condición alguna a la cual estuviese sujeto; las partes cumplen de inmediato sus prestaciones y en este caso el que se cumpla o no la condición no va a determinar la exigibilidad de la obligación, sino si dicha obligación va a subsistir.

II.2 SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SEGUN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En términos generales podemos mencionar que la Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 42 las causas de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo de la forma siguiente:

"Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: I. La enfermedad contagiosa del trabajador; II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo; III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los se-

larios que hubiese dejado de percibir aquél; IV El arres -
to del trabajador; V. El cumplimiento de los servicios y
el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 59
de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas
en el Artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;
VI. La designación de los trabajadores como representantes
ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Con
ciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de
los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participa
ción de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
y otros semejantes; y VII. La falta de los documentos que
exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la presta
ción del servicio, cuando sea imputable al trabajador."

La fracción I constituye una medida de seguridad en favor
tanto de los demás trabajadores que laboran en el mismo
centro de trabajo como el patrón, los cuales podrían estar
expuestos al contagio por parte del trabajador enfermo. En
la fracción II. Se habla de una incapacidad temporal ocasi
onada por un accidente o enfermedad que no constituya un
riesgo de trabajo, ya que si se tratara de una incapacidad
permanente se la daría otro tratamiento al trabajador y a
la relación laboral que lo une con el patrón, gozando en
tonces de los beneficios que la Ley del IMSS para ese efec

to establece; así como también se daría otro tratamiento a un accidente o enfermedad que constituye un riesgo de trabajo de conformidad con el título Noveno de la misma Ley.

La fracción IV nos dice que el arresto del trabajador como causa de suspensión de los efectos de trabajo de una forma genérica por lo que definiremos al mismo tal y como el Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas lo define: "Consiste en una corte privación de libertad, que se realizará en lugar distinto del destinado al cumplimiento de las penas de privación de libertad y cuya duración no debe exceder de quince días." (4).

Cuando el arresto es decretado por una autoridad administrativa se llama arresto administrativo, y cuando la autoridad que lo dicta es judicial. Estamos ante un arresto judicial, que es una de las formas de corrección disciplinaria y también puede servir como medio de apremio, los cuales no se estudiarán por no ser materia de esta tesis.

En relación a la fracción V podemos mencionar que el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 50 de la --

(4) DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO: "INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS U.N.A.M." TOMO I ED. PORRUA, S. A. MEXICO. 2a. ED. REIMPRESION. 1985. PAG. 198.

Constitución se refiere al de las armas y los de jurados, cargos concejibles, los de elección popular y las funciones electorales y censales.

También quedan suspendidas las relaciones de trabajo cuando, como lo establece la fracción VI del Artículo 42, los trabajadores son designados como representantes ante organismos estatales, comisiones que deben cumplir y para lo cual el patrón debe dar amplias facilidades.

En la fracción VII se establece que la falta de documentos que exigen las Leyes y reglamento necesarios para la prestación del servicio y que dicha falta sea imputable al trabajador, será causa de la suspensión de las relaciones de trabajo; con ésto se protege al trabajador y su empleo hasta el momento en que cumple con los requisitos y entregue los documentos necesarios para poder prestar el servicio.

Por último hablaremos de la fracción III que es la que nos interesa para efectos de la tesis que se sustenta.

La fracción III nos habla de la prisión preventiva del trabajador, que debe entenderse como una medida precautoria por la que se priva de la libertad al acusado en un proce-

so penal, cuando se le imputa la comisión de un delito grave. Esta medida es tomada a efecto de evitar que el acusado se sustraiga a la acción de la justicia o entorpezca el proceso; esta prevención puede dividirse en dos etapas: la detención preventiva que principia, no cuando se dicta la orden de aprehensión ni cuando es cumplida, sino a partir del instante en que el presunto responsable es puesto a disposición de la autoridad judicial y hasta el momento en que resuelve su situación jurídica dentro del preciso término de 72 horas, que puede ser la libertad por falta de elementos para procesar, mejor conocida como por falta de méritos; o la formal prisión, con el auto que así se nombra. Si el auto dictado es de formal prisión, podemos afirmar que se inicia la prisión preventiva, que puede perdurar durante la tramitación del proceso o no, circunstancia que estudiaremos con posterioridad.

Cabe aclarar que dicha providencia sólo puede adoptarse en el caso de que el acusado se le impute algún delito que se sancione con pena corporal y no alternativa, pues si es así, se le dictará el auto de sujeción a proceso mediante el cual no es privado de su libertad.

Esta prisión preventiva del trabajador, para que pueda ser causa de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, se condiciona a que sea seguida de sentencia absoluta, situación que se desconoce hasta el momento en que se dicte la sentencia y sólo entonces se sabrá si hubo o no suspensión.

Ahora bien, la suspensión temporal de las relaciones de trabajo trae como consecuencia que las obligaciones de prestar el servicio por parte del trabajador y de pagar el salario por parte del patrón se suspenda; sin embargo, existe una salvedad a esta regla general en la fracción III que se estudia y que es de que si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

Este último párrafo es oscuro, pues da la impresión inicial de que el pago de los salarios durante la prisión preventiva corre a cargo del patrón. Solamente en el caso de que el proceso se dicte sentencia absolutoria para el trabajador detenido, idea que no compartimos porque sería injusto que un trabajador que obrando en defensa de los intereses

del patrón amparado por un excluyente de responsabilidad penal consistente en la legítima defensa, y al excederse en ésta, tenga a su cargo todavía dejar de percibir sus salarios, lo cual consideramos una injusticia. Esta idea tiene como fundamento el principio de derecho contenido en el Artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de "en caso de duda, prevalecerá la interpretación (de la Ley más favorable al trabajador.")

Y como la expresión que comentamos va precedida de un punto y seguido, puede entenderse válidamente que en el caso de sentencia absolutoria o condenatoria el patrón debe pagar los salarios si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses de aquél.

II.3 LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO DE ACUERDO CON LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, únicamente contempla dos causas de suspensión de la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores.

Estas causas de suspensión se encuentran reguladas en el Artículo 45 de la misma Ley que expresamente dice:

"Artículo 45. La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo. Son causas de suspensión temporal: I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, y II. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador. Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por 60 días por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en

Su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese."

En su parte introductoria al Artículo hace la aclaración de que la suspensión de los efectos del nombramiento no significa el cese del mismo, cuestión lógica y que consideramos no necesita ser aclarado.

La fracción I del Artículo que se analiza habla genéricamente de enfermedades que impliquen un peligro para las personas que laboran con el trabajador enfermo.

En este caso existe además de la enfermedad contagiosa que expresa la Ley Federal del Trabajo, cualquier otra que implique un peligro para los demás trabajadores, como podría ser el caso de una enfermedad mental, cuestión que la Ley Federal del Trabajo no contempló.

Analizando la fracción II encontramos una diferencia sustancial en relación con la Ley Federal del Trabajo y que consiste en que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje pueda resolver el cese del trabajador, cuando se trata de arresto, cuestión que se comentará mas adelante.

El párrafo final del Artículo 45 debió haber sido considerado como una fracción independiente, toda vez que trata un caso totalmente distinto del señalado en el primer párrafo de la fracción II.

En este segundo párrafo se hace referencia a una suspensión, "hasta por sesenta días", cuando apareciera alguna irregularidad en el desempeño del trabajo de aquellos servidores públicos que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes.

Como comentario a esta disposición, debemos decir que la "irregularidad" contemplada en la disposición legal, debe entenderse como "comprobada", pues condición la suspensión del trabajador, "mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese."

El subrayado que pusimos a la transcripción legal implica que se va a resolver sobre el cese del trabajador, ya que la falta fue comprobada a juicio del patrón, toda vez que el cese del trabajador burocrático con fundamento en los Artículos 46 y 46 Bis y 127 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, debe llevarse a cabo mediante el seguimiento de un juicio en su contra, juicio en

el que el patrón, como actor, se supone que está plenamente convencido la falta en que incurrió el trabajador demostrado, pues de otra forma, no existiría razón para entablar la misma.

CAPITULO III. INCIDENCIA DEL DERECHO PENAL EN LAS RELACIONES LABORALES.

En lo referente al Derecho Penal, México, a través de España, es heredero de la Cultura Romana.

En nuestro medio, pues, tiene vigencia el aforismo latino que dice: "Nulla poena sine lege," aforismo que, aunque de simple expresión, significa muchas cosas como las siguientes:

- a) Que para que se pueda aplicar una pena, es necesaria la existencia de una Ley que describa como incorrecta la conducta correspondiente. O dicho más técnicamente: La Ley debe establecer una conducta tipo a la que se califica como contraria a derecho (lesiones, robo, fraude, etc.) La norma debe decir, como dice, por ejemplo: "Comete el delito de robo el que se apadere de una cosa ajena muebla, sin derecho y sin consentimiento de la persona que pueda disponer de arreglo a la Ley."
- b) Lo dicho en el apartado precedente llevo implícita la exigencia de que la conducta del individuo supuestamente responsable, debe encuadrar perfectamente en la conducta descrita por la Ley en forma genérica.

Si la conducta supuestamente delictiva se aparta de lo establecido en la Ley, la conducta sería atípica, pues se daría la no conformidad al tipo, el acto podrá calificarse de inmoral, falta de gusto, etc.; pero no de delito.

c) Implica también que la pena no puede exceder los límites establecidos en la Ley, ni de más ni de menos.

Si bien es cierto que en algunos delitos la Ley señala límites muy amplios de penalidad, la pena que se imponga al caso concreto debe establecerse tomando en consideración las circunstancias objetivas y subjetivas del hecho que se juzga, de acuerdo con lo que dispone al respecto el Código Penal en los Artículos 51 y 52.

d) Significa también que el Juez que impone la pena está impedido de establecer una sanción distinta a la que la Ley señala.

Como consecuencia de lo anterior, en nuestra cultura jurídica Penal el Juez no puede establecer, por ejemplo, una pena pecuniaria si la Ley sólo lo autoriza a imponer pena de prisión.

Si bien es cierto que, como vimos en el capítulo Primero, punto 2, las penas establecidas a los infractores son muy variadas, debemos tener en cuenta que la pena más generalizada de acuerdo con nuestro derecho positivo es la de prisión. Para percatarse de ello, basta con hojear superficialmente nuestro Código Penal.

Además, la prisión del trabajador es parte importante en esta tesis, como analizamos a continuación.

III.1 LA PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR.

El lic. Rafael Pérez Palma, define a la prisión preventiva como: ... "El estado de privación de libertad que el órgano jurisdiccional impone al procesado durante la substanciación del proceso, a fin de asegurar la actuación efectiva de la Ley Penal, es pues, por definición una medida cautelar, una providencia que debe ser decretada por el órgano jurisdiccional con un doble propósito: alejar el peligro de que el acusado eluda el juicio y la probable sanción que se le

haya de imponer en caso de resultar culpable, y otra, la de facilitar la actuación de la Ley, pues de no estar el reo presente, la continuación del proceso sería un imposible." (5).

El Artículo 30 del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal establece: "Artículo 30 corresponde al Ministerio Público: I al III Ordenar, en los casos a que se refiere el Artículo 266 de este Código, y pedir en los demás casos, la detención de delincuentes..."

A su vez el Artículo 266 nos dice: "Artículo 266: el Ministerio Público y la Policía Judicial del Distrito Federal están obligados, sin esperar a tener orden judicial, a proceder a la detención de los responsables en un delito: I En caso flagrante delito, y II. En caso de notoria urgencia, cuando no haya en el lugar autoridad judicial."

Estos dos casos en que procede la detención de los delincuentes se especifican en los Artículos 267 y 268 del mismo Código Penal que textualmente dicen:

(5) PEREZ PALMA, RAFAEL: "GUIA DE DERECHO PROCESAL PENAL." ED. CARDENAS, EDITOR Y DISTRIBUIDOR. MEXICO. 2a. ED. 1970. PAG. 293.

"Artículo 267. Se entiende que el delincuente es aprehendido en flagrante delito: no sólo cuando es arrestado en el momento de estarlo cometiendo, sino también cuando, después de ejecutado el acto delictuoso, el delincuente es materialmente perseguido."

"Artículo 268. Se entiende que no hay autoridad judicial en el lugar y existe notoria urgencia para la aprehensión del delincuente: cuando por la hora o por la distancia del lugar en que se practica la detención, no hay ninguna autoridad judicial que pueda expedir la orden correspondiente y existan serios temores de que el responsable se substraiga a la acción de la justicia."

En relación a los "demás casos" a que se refiere el Artículo 3º del Código en cita, debe entenderse esta medida precautoria en el sentido de que, cuando al acusado de un proceso penal se le imputa la comisión de un delito grave, y por ello existe la presunción de que intentara eludir la acción de la justicia o entorpecer los fines del proceso, debe detenerse a efecto de evitarlo.

Es importante, para efectos del presente estudio, determinar la diferencia de la detención preventiva y la prisión preventiva.

La detención preventiva se inicia cuando el presunto responsable es puesto a disposición de la autoridad judicial y sólo puede durar setenta y dos horas, o en los casos que establece el Artículo 266 del Código que se estudia y que ya se transcribió, sin dicha orden.

La detención preventiva debe tener como requisito previo a la misma, salvo los casos del Artículo 266 que ya hemos citado, la formulación de denuncia, querrela o acusación de un determinado delito que la Ley castigue con pena corporal además dicha denuncia, querrela o acusación debe estar apoyada por declaración bajo protesta de persona digna de fe o por otros datos que hagan probable la responsabilidad del inculcado. El Artículo 19 Constitucional establece que ninguna detención podrá exceder del término de tres días sin que se justifique con un auto de formal prisión.

La prisión preventiva se determina con el auto de formal prisión, pudiéndose prolongar por todo el tiempo que dure

el proceso, a no ser que se decrete la medida cautelar opuesta, en beneficio del inculpado, que es la libertad provisional en cualquiera de sus dos modalidades, bajo protesta o bajo caución que se estudiarán más adelante.

La prisión preventiva únicamente puede decretarse por delitos que merezcan pena corporal.

Tanto la detención preventiva como el auto, de formal prisión tienen jerarquía constitucional en nuestro sistema jurídico.

La detención se encuentra contemplada en los Artículos 16 y 19 de la Constitución y la prisión preventiva en los Artículos 18, 19 y 20 de la misma Carta Magna.

El auto de formal prisión debe llenar tanto requisitos de forma como de fondo, así como el plazo en que debe dictarse.

Los requisitos de forma del documento, cuyo contenido es el auto de formal prisión debe llenar los siguientes: fecha, hora, delito imputado por el Ministerio Público, delito o delitos por los que debe seguir el proceso, la expresión

del lugar, tiempo y circunstancias de ejecución y demás datos que arroje la averiguación previa que permite comprobar el cuerpo del delito y hagan probable la responsabilidad y, por último, nombre y firma del Juez que la dicte y secretario que la autorice.

En cuanto a los requisitos de fondo del auto de formal prisión, no sólo es necesario su fundamento y motivación, sino que existen exigencias especiales como son que la cantidad de pruebas debe ser tal que el cuerpo del delito esté plenamente comprobado y la responsabilidad debe ser el menos probable.

Es importante destacar que los efectos del auto de formal prisión no se reduce al plano meramente procesal, sino que, aunado a dicho auto y por mandato constitucional todo individuo sujeto a proceso criminal por delito que merezca pena corporal es suspendido en el goce de sus derechos o prerrogativas como ciudadano a partir de la fecha en que se dice dicho auto en su contra.

Una vez que hemos establecidos la diferencia entre la detención preventiva y la prisión preventiva, distingamos qué efectos tiene una y otra dentro de la relación laboral.

La detención preventiva ya definida y diferencia de la prisión preventiva, procede el efecto de suspender la relación laboral a los efectos del nombramiento en su caso si nos estamos refiriendo a la Ley Federal del Trabajo o a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado respectivamente, y se encuentran contempladas dichas causales de suspensión en el Artículo 42, Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, y 45, Fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en los que se habla del arresto del trabajador, en la primera de una forma genérica y en la segunda mas clara al decir:..." el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa,...", y atento a la definición que nos da el Diccionario Jurídico Mexicano, "Arresto, ... I Detención, con carácter provisional, de una persona culpable o sospechosa, en nombre de la Ley o de la autoridad. Consiste en una corta privación de la libertad, ... II El arresto puede ser decretado por la autoridad administrativa, ... También puede ser ordenado por la autoridad judicial ... " (5) de la que se desprende que la detención preventiva es un arresto y por lo tanto causa de suspensión de la relación de trabajo o de los efectos del

(6) DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO: "INSTITUTE DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, U.N.A.M." TOMO I. ED. PERRUA, S. R. MEXICO. 2a. REIMPRESION. 1965. PAG. 196.

nombroamiento, sin embargo esa causa de suspensión es válida hasta el momento en que se dicta el auto de formal prisión o el de libertad por falta de mérito, ya que como ha quedado definida con anterioridad, después de que se dicta el auto de formal prisión no existe ya detención preventiva sino prisión preventiva.

La prisión preventiva suspende la relación laboral a los efectos del nombroamiento, siempre y cuando ésta sea seguida de sentencia absolutoria como ya hemos visto.

III.2 LA LIBERTAD CAUCIONAL O BAJO PROTESTA.

Como ya mencionamos en el punto que antecede, con el auto _
de formal prisión, se inicia la prisión preventiva con las _
características que ya mencionamos.

Ahora bien, existen dos medidas precautorias establecidas _
en beneficio del inculcado para que obtenga la libertad pro
visional durante el proceso penal y que son: la libertad _
provisional bajo protesta y la libertad provisional bajo ca
ución; las cuales estudiaremos en forma separada para mejo
rar comprensión de las mismas.

El Artículo 552 del Código de Procedimientos Penales y si _
guientes establecen la libertad protestatoria del inculcado
en un procedimiento penal siempre y cuando llenen los requi
sitos siguientes: que el acusado tenga domicilio fijo y co
nocido en el lugar que se le siga el proceso; que su resi -
dencia en dicho lugar sea de un año cuando menos; que a ju
icio del Juez no haya temor de que se fugue; que proteste _
presentarse ante el tribunal o Juez que conozca de su causa
siempre que se le ordene; que, sea la primera vez que delin
que el inculcado; y que se trate de delitos cuya pena máxi
ma no exceda de dos años de prisión. Otra condición para _

que sea concedida la libertad bajo protesta, es la de que el agraciado con dicha libertad desempeñe un trabajo honesto, como lo establece el Artículo 553 del Código de Procedimientos Penales.

La libertad caucional tal y como la define el Diccionario Jurídico Mexicano, es: "Es la medida precautoria establecida en beneficio del inculcado con el objeto de concederle la libertad provisional durante el proceso penal, cuando se le impute un delito cuya penalidad no excede de determinado límite y siempre que el propio acusado o un tercero otorgue una garantía económica con el propósito de evitar que el primero se sustraiga de la acción de la justicia." (7).

La libertad provisional bajo caución tiene dos aspectos: uno el de orden constitucional consignado como garantía en el Artículo 20, Fracción I de nuestra Carta Magna, y el otro, el procesal, que no consiste en la regulación que la Ley hace de aquella garantía.

Esta medida precautoria procede en favor del inculcado, cuando la pena que corresponde al delito que se le atribuya

(7) DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO: "INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, U.N.A.M." TOMO V. OP. CIT. ED. PORRUA, S. A. MEXICO. 2a. REIMPRESION. 1985. PAG. 67

no exceda del promedio aritmético de cinco años de prisión, y en caso de acumulación se atenderá al delito cuya pena sea mayor.

La libertad bajo caución puede pedirse en cualquier momento del proceso, en tanto no se dicte sentencia.

Existe otra libertad que pueda darse en cualquier estado del proceso; y es la libertad por desvanecimiento de datos.

Como se ha expresado con anterioridad la prisión preventiva tiene como fundamentos, en primer lugar, la comprobación del cuerpo del delito y por otra, las presunciones que existen en cuanto a la responsabilidad del acusado. Pero puede suceder que en el curso del proceso alguno de los elementos o ambos se desvanezcan, con lo cual las bases en que se sustentaba se pierde y por lo tanto debe de ordenarse la libertad del procesado.

El Lic. Rafael Pérez Palma hace un comentario con referencia a la libertad por desvanecimiento de datos, al decir: "la resolución que se pronuncie en este incidente, no puede hacer las veces de una sentencia definitiva, en las que se estudien circunstancias excluyentes de responsabilidad o no

avos elementos comprobatorios de inocencia, sino solamente la subsistencia o insubsistencia de aquellos que sirvieron de base a la formal prisión." (8).

Tomando en consideración todo lo anterior y aplicándolo en relación con la suspensión de la relación laboral o de los efectos del nombramiento según sea el caso, nos enfrentamos a problemas para determinar si de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado existe o no suspensión.

El primer problema que se presentaría, sería en relación a que si un trabajador habiendo sido objeto de una detención preventiva (caso que ya se aclaró en el punto anterior de este capítulo que sí existe suspensión) desojés de la cual se decreta un auto de formal prisión, y el trabajador por reunir los requisitos de Ley obtiene su libertad bajo protesta, sin embargo, el tiempo que dure ese trabajador en prisión preventiva, antes que se decrete su libertad bajo protesta, no puede considerarse como suspensión de la relación laboral o de los efectos del nombramiento, toda vez

(8) PEREZ PALMA, RAFAEL: "LÍNEA DE DERECHO PROCESAL PENAL." ED. CARDENAS ED. Y DISTRIBUIDOR. MEXICO. 2a. ED. 1970. PAG. 417.

que es requisito indispensable para que sea suspensión que la prisión preventiva sea seguida de sentencia absolutoria y aún el trabajador se encuentra en el proceso penal pendiente de resolución y las faltas en que incurrió una vez que se dictó el auto de formal prisión y se inició la prisión preventiva, hasta ese momento no se sabe si son justificadas o injustificadas. No existiría problema alguno si se dictara el auto de formal prisión y de una forma inmediata se decretara la libertad provisional bajo protesta, ya que de esa forma el trabajador podría regresar de inmediato a laborar, pero como no es así, su situación se encuentra sin regular por la Ley laboral y por lo mismo imprecisa.

Otro problema que se presenta es en la libertad provisional bajo caución, ya que si se solicita con posterioridad e iniciada la prisión preventiva, las faltas en que incurriera ese trabajador desde que se dictó el auto de formal prisión hasta que obtuvo la libertad provisional, también quedarían en tela de duda si son justificadas o no, ya que aún no se sabe si la relación laboral efectivamente se suspendió pues to que aún no se ha dictado sentencia en ningún sentido.

El tercer problema que se presentaría sería en relación con

la libertad por desvanecimiento de datos y la cual puede darse en cualquier estado del preso, ya que si el trabajador estuvo en prisión preventiva y en algún momento del proceso se desvanecen los datos que sirvieron de fundamento para dictar el auto de formal prisión, el trabajador recupera su libertad, sin embargo, esta resolución no tiene el carácter de sentencia definitiva, ni hace las veces de la misma, ya que en ella no se estudiaron las circunstancias excluyentes de responsabilidad o elementos comprobatorios de la inocencia del acusado, sino únicamente de aquellos que sirvieron de base para dictar el auto de formal prisión, comulgando nosotros con la apreciación que hace del mismo el Lic. Pérez Palme que anteriormente citamos. Por lo que al no seguir a la prisión preventiva, en este caso, sentencia condenatoria o absolutoria, también la situación del trabajador queda sin ser contemplada y por lo mismo imprecisa.

III.3 EFECTOS DE LA SENTENCIA PENAL CONDENATORIA Y ABSOLUTORIA.

La sentencia, etimológicamente procede del latín "sentencia," que significa dictamen o parecer, también se dice que viene del vocablo latino "sentenciado" porque el Juez declara lo que siente.

La diferencia que nos parece mas acertada, es la que hace el Lic. Guillermo Colín Sánchez: ... "la sentencia Penal es la resolución judicial que, fundada en los elementos del in justo punible y en las circunstancias objetivas y subjetivas condicionales del delito, resuelve la pretensión punitiva estatal individualizando el derecho, poniendo con ello fin a la instancia." (9).

En general las sentencias se clasifican tomando como base diferentes cuestiones: por el momento procesal en que se dictan en interlocutorias y definitivas; por sus efectos en declarativas y de condena; y por sus resultados en absolutorias y condenatorias.

(9) COLIN SANCHEZ GUILLERMO: "DERECHO MEXICANO DE PROCEDIMIENTOS PENALES." ED. PORRUA, S. A. MEXICO. 8a. ED. 1984. PAG. 697.

Para efectos de nuestro estudio hablaremos de las sentencias por sus resultados que son las absolutorias y las condenatorias.

La sentencia absolutoria es aquella que, valga la redundancia, absuelve al acusado, basándose en la verdad histórica que se materializa en la ausencia de conducta, la atipicidad; o aún existiendo las anteriores no se justifiquen la existencia de la relación de causalidad entre la conducta y el resultado.

La sentencia condenatoria, es la que afirma la existencia del delito y la responsabilidad del procesado, y tomando en consideración el grado de responsabilidad del autor del mismo, lo declara culpable, imponiéndole por ésto una pena o una medida de seguridad.

La sentencia tiene como finalidad la aceptación o negación de la pretensión punitiva, para lo cual el Juez debe valorar diferentes aspectos como son: la tipicidad o antitipicidad de la conducta, la suficiencia o insuficiencia de la prueba, la existencia o inexistencia del nexo casual entre

la conducta y el resultado y la capacidad de querer y entender del sujeto, para que de esa misma manera el juzgador pueda establecer la culpabilidad o la inculpabilidad, si opera o no la prescripción o determinar si existe alguna causa extintiva de la acción penal.

La sentencia penal, absolutoria o condenatoria tiene efectos sustanciales y efectos formales.

Los efectos sustanciales de la sentencia condenatoria son: en relación con el procedimiento, termina la primera instancia y da lugar a la segunda o bien le atribuye a ésta la autoridad de cosa juzgada, actualizándose el precepto constitucional que establece que "Nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito, ya sea que en el juicio se le absuelva o se le condene...", así como que se produzca la ejecución de las sanciones; en cuanto a los sujetos de la relación procesal, se traducen en obligaciones para el órgano jurisdiccional, derecho y obligaciones para el sentenciado y derecho para el ofendido.

Son obligaciones ineludibles para el órgano jurisdiccional: notificar la sentencia, es un deber para el órgano jurisdic

cional y un derecho para el sentenciado, el defensor y el querellante; la publicación especial de la sentencia en los casos de injurias, difamación y calumnias o en casos excepcionales; conceder la libertad al sentenciado cuando así proceda en caso de sustitución o conmutación de la pena, o cuando pueda disfrutar de los beneficios de la condena condicional de conformidad con los Artículos 70 al 76 y 90 del Código de Procedimientos Penales; la amonestación al sentenciado habiéndole ver la gravedad del delito cometido, conmiéndolo a la enmienda y no reincidencia, ya que de no ser así acreedor a una sanción mayor; y la obligación del Juez de proveer otros aspectos necesarios para el cumplimiento de la sentencia.

Los efectos de la sentencia absolutoria son: en cuanto al procedimiento, la negación de la pretensión punitiva estatal por los aspectos anotados con anterioridad en este trabajo, que lleven a la comprobación de la inocencia del procesado, y la terminación de la primera instancia e iniciación de la segunda, en caso de que ésta sea apelada en los términos que establece el Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal en los Artículos 414 y 415, 416 y siguientes, o atribuir a la sentencia la autoridad de cosa

juzgada; en cuanto a los sujetos de la relación procesal, son obligaciones para el órgano jurisdiccional y derechos para el absuelto.

Ahora bien, en cuanto a la relación laboral que une al trabajador sentenciado con el patrón, en caso de sentencia absolutoria y tal y como lo contempla tanto la Ley Federal del Trabajo, como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en caso de prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, el trabajador tiene el derecho, como la relación laboral quedó suspendida, a reintegrarse al trabajo, sin que se acumule la antigüedad.

Sin embargo, existen algunos bemoles en cuanto a la sentencia condenatoria, ya que el trabajador, puede, aún cuando se haya dictado en el proceso penal sentencia condenatoria en su contra, obtener su libertad por sustitución de la sanción, por gozar del beneficio de la condena condicional, la conmutación de la pena o simplemente que la penalidad sea mínima y se tenga por compugnada con la prisión preventiva de la que fue objeto, en cuyo caso no impide la pena impuesta al trabajador físicamente el cumplimiento de la relación

laboral, que podría ser una causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón y del cese de los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el titular de la dependencia, refiriéndose a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado respectivamente. Pero, con la salvedad de que la relación de trabajo no se vio suspendida, ya que es requisito indispensable que la prisión preventiva se siga sentencia absolutoria y por lo mismo las faltas en que incurrió el trabajador con motivo de la prisión preventiva fueron injustificadas.

III.4 ACTITUDES QUE PUEDE ASUMIR EL PATRON FRENTE AL TRABAJADOR QUE GOCE DE LIBERTAD EN UN PROCESO PENAL PENDIENTE DE RESOLUCION O CON SENTENCIA CONDENATORIA QUE NO LE IMPIDA EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION LABORAL.

Con el título de esta parte del trabajo que presentamos, y tomando en consideración la legislación vigente, podemos plantear por una parte el problema de la actitud que puede asumir el patrón frente a un trabajador que, de hecho, está en posibilidad de prestar sus servicios; pero el derecho no ha sido definido porque no se han satisfecho los supuestos que contempla la Ley para considerar suspendida la relación de trabajo, consistente este supuesto en que en el proceso penal se haya dictado sentencia absolutoria.

Por otra parte, también se enuncia en el título de este capítulo el caso de una sentencia condenatoria efectuada en el proceso penal, imponiendo una pena que no le impida al trabajador el cumplimiento de su relación laboral.

La conducta que puede seguir al respecto el patrón no es la misma cuando se trata de un particular que al correspondien

te al patrón-estado, porque las Leyes aplicables, como ya vimos, son distintas y por lo tanto deberán tratarse separadamente los casos, según la Ley que rige la relación de trabajo.

III.4.1 POSIBILIDADES PATRONALES DE ACUERDO CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Trataremos primeramente el caso de un trabajador que presta sus servicios a un particular (y consecuentemente está regido por la Ley Federal del Trabajo), que obtiene su libertad provisional bajo caución o bajo protesta.

Si el trabajador se presenta a laborar y el patrón no lo admite al servicio, seguramente le va a dar lugar a que el trabajador demande su reinstalación; y en el juicio el patrón solamente puede aducir que, en el momento que el trabajador se presentó a laborar no justificó sus faltas legalmente, precisamente por la ausencia de la sentencia absolutoria; pero si con posterioridad llegara a dictarse en el proceso penal la sentencia absolutoria pretendida por el trabajador, el patrón corre el riesgo de perder el juicio laboral, con el pago de salarios caídos.

Ahora que si el patrón admite al servicio al trabajador y posteriormente en el juicio penal se dicta sentencia condenatoria, las faltas al servicio, aún injustificadas, no pu-

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

eden ser causa de despido si en el interin ya transcurrieron los 30 días de prescripción a los que se refiere el Artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo.

Consecuentemente con todo lo que acabamos de decir, el patrón debe ser muy cuidadoso para decidir si admite o no al servicio al trabajador que esté en las condiciones que venimos apuntando, y la determinación que tome al respecto, será bajo su riesgo.

Otro caso que podemos contemplar es el de desvanecimiento de datos, que aunque es muy parecido a los anteriores, tiene dos diferencias substanciales: la primera, que en el proceso no se va a dictar sentencia (ni absolutoria ni condenatoria); y la segunda, que el acusado lo fue injustificadamente de acuerdo con los datos que obran en el proceso.

Estas diferencias deben llevarnos a la conclusión de que el patrón debe admitir al trabajador-víctima, al servicio, por que si bien es cierto que formalmente no hubo una rigurosa suspensión del contrato de trabajo, en aplicación a lo dispuesto por el Artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo,

dando al auto de libertad por desvanecimiento de datos la interpretación favorable al trabajador, equiparándola a una sentencia absolutoria.

Por último, trataremos la situación del trabajador que estuvo sujeto a prisión preventiva y en el proceso penal se dictó una sentencia condenatoria que le impone al trabajador una pena que no es suficiente para impedirle el cumplir con su relación de trabajo.

En este caso el patrón puede despedir al trabajador por las faltas injustificadas en que haya incurrido durante su prisión preventiva y su defensa (del patrón) en el eventual juicio por reinstalación, sería exclusivamente una interpretación rigorista de la Ley lo cual puede ser riesgoso para el patrón, en atención al principio de derecho consignado en el aforismo latino que establece: "Summum jus, summa injuria," o sea que una interpretación rigurosa de la Ley lleva muchas veces a una injusticia.

III.4.2 ACTITUDES PATRONALES DE ACUERDO CON LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

En el caso del patrón-estado, la situación es mas sencilla, a nuestro juicio, toda vez que tenemos que en cualquiera de los casos como los que comentamos en el inciso precedente de este trabajo, el patrón debe admitir al trabajador al servicio, pudiendo optar por demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el cese del trabajador, con motivo de las faltas injustificadas (cuando menos aparentemente) en que incurrió durante su prisión preventiva; y será esta autoridad laboral la que resuelve este caso en justicia, tomando en consideración, como elemento de prueba, el informe que le rinda la autoridad que conoce del juicio penal, en relación con la resolución que en definitiva se haya dictado o se llegue a dictar en la causa criminal, en caso de que no se haya dictado sentencia.

La opinión que presentamos se basa en el contenido de la Fracción II del Artículo 45 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en donde implícitamente se está estableciendo la facultad patronal de demandar el cese

del trabajador ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para el caso del arresto del trabajador por lo que debemos concluir que, con mayor razón, puede determinarse ese cese tratándose de prisión preventiva.

CAPITULO IV. PROPUESTA DE REFORMA O ADICION.

Como ya vimos durante el desarrollo del presente trabajo, existen varias complicaciones en cuanto a la situación jurídica del trabajador y la relación laboral que lo une con el patrón, cuando se encuentra sujeto a un proceso penal y cuando se dicta la sentencia condenatoria en el mismo.

Debemos tener presente siempre que el Derecho Social, al cual pertenece el Derecho Laboral, es proteccionista, en este caso de la clase trabajadora, ya que es la más desprotegida por su bajo nivel económico, social y cultural, de esta forma, el Derecho Laboral busca lograr un equilibrio entre los elementos integrantes de la producción que son trabajo y capital, dando concesiones a los trabajadores, limitando la de los patrones, buscando con todo lo anterior la paz social.

Tomando en consideración esto, es que resulta necesario que se regule la situación de los trabajadores que siendo objeto de una prisión preventiva, gozan de los beneficios de una libertad causal o bajo protesta, de aquellos que salen libres por desvanecimiento de datos y también de aque-

llos que aún cuando hubieren sido condenados en la sentencia obtienen su libertad por sustitución de la sanción, por gozar del beneficio de la condicional, la conmutación de la pena o cuando la penalidad sea mínima y se tenga por computada con la prisión preventiva de la que fue objeto. Esto atenta tanto a los fines del Derecho Social, como al hecho de que un trabajador desempleado, puede después, efectivamente ser un delincuente debido a las necesidades básicas que no puede satisfacer y que precisamente por esas necesidades se vea obligado a delinquir, recordando también en que la mayoría de los trabajos se solicita a los que pretenden emplearse, sus antecedentes no penales y en caso de que en ellos aparezca que estuvieron sujetos a un proceso penal ya que se les admite, de lo que se desprende que a estos trabajadores les será muy difícil encontrar un nuevo empleo. Por todo lo anteriormente mencionado es que se propone la siguiente reforma a la fracción III del Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo:

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

*... III La prisión preventiva del trabajador seguida de _
sentencia absolutoria; o condenatoria o cualquier otra resg
lución que no le impida al trabajador el cumplimiento de la
relación laboral.

En caso de prisión preventiva y cuando el trabajador obten-
ga el beneficio de la libertad provisional bajo protesta o
bajo caución, podrá reintegrarse a sus labores por todo el
tiempo que dure el proceso y hasta que se dicte sentencia _
penal ejecutoriada, entendiéndose como suspendida la rela -
ción laboral por el tiempo que duró la prisión preventiva _
anterior a la obtención de la libertad provisional.

si el trabajador obró en defensa de la persona o de los in-
tereses del patrón, tendría ésta la obligación de pagar los
salarios que hubiese dejado de percibir aquí, sin perjuici
o de que la sentencia sea condenatoria...*

También en favor del trabajador burocrático y en el mismo _
sentido que la reforma que se propone al Artículo 42 Frac -
ción III de la Ley Federal del Trabajo, se propone la si --
guiente reforma al Artículo 45, Fracción II primer párrafo _

de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

Artículo: 45 La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

En causas de suspensión temporal: "... si la prisión preventiva del trabajador que termine por resolución, que no le impide al trabajador el cumplimiento de la resolución o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa a menos que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador."

Con esta reforma se da al patrón la oportunidad de decidir, a su juicio, debe o no adelantarse el cese del trabajador, tomando en consideración la gravedad del delito que se le imputa a éste; y se da al trabajador el derecho de ser oído en juicio ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para obtener una resolución, justa respecto a su situación.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. El Derecho Social tiene como finalidad obtener un equilibrio entre las fuerzas de producción (capital - trabajo), tutelando mayores garantías a la clase trabajadora por ser la más desprotegida debido a su nivel social, cultural y económico.

SEGUNDA. Por lo anterior, el Derecho del Trabajo es protectora del trabajador y en ese sentido el Artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo establece que "en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades... en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador," con lo cual es clara la preservación que se hace de los derechos que persigue la Ley para los trabajadores.

TERCERA. Parte de la protección que pretende la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se refiere a otorgar al trabajador la seguridad en su empleo, es decir, que la relación laboral no quede a capricio del patrón; sino que se garantice al trabajador la permanencia en su empleo y que ésta sea tan amplia como las condiciones lo permitan, esta protección se extien

de a los casos en que las circunstancias impiden al trabajador la prestación del servicio por un lapso de tiempo mas o menos prolongado, para lo cual tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado, contemplan causales de suspensión de los efectos de la relación de trabajo y suspensión temporal de los efectos del nombramiento respectivamente.

CUARTA. La fracción III del Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo y la Fracción II del Artículo 45 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contemplan, como causal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo y suspensión temporal de los efectos del nombramiento respectivamente, la prisión preventiva del trabajador, que debe entenderse como una medida precautoria por la cual se priva de la libertad al acusado en un proceso penal, cuando se le imputa la comisión de un delito grave, a efecto de evitar que se sustraiga a la acción de la justicia o entorpezca al proceso, sin embargo, para que esta prisión preventiva pueda ser causa de suspensión se condiciona a que sea seguida de sentencia absolutoria, situación que se

desconoce hasta el momento en que se dicte la sentencia y sólo entonces sabrá si hubo o no suspensión.

QUINTA. Ni la Ley Federal del Trabajo ni la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contemplan cual es la situación jurídica del trabajador cuando habiendo sido objeto de una prisión preventiva le sigue a ésta una sentencia condenatoria, tomando en consideración que no siempre una sentencia penal condenatoria es privativa de la libertad, por lo que no se actualiza el supuesto que establece el Artículo 47 fracción XIV de la Ley Federal del Trabajo como causal de rescisión de las relaciones laborales, como tampoco el que contempla el Artículo 46 fracción V, inciso J de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como causa de cese de los efectos del nombramiento del trabajador.

SEXTA. La situación jurídica del trabajador es incierta, cuando, habiendo sido objeto de una detención preventiva y decretado el auto de formal prisión en su contra, obtiene su libertad bajo protesta o bajo caución, sin embargo el tiempo que dure ese trabajador en

prisión preventiva, antes de obtener su libertad provisional, no puede considerarse como suspensión, toda vez que es requisito indispensable para considerarse como tal que la prisión preventiva sea seguida de sentencia absolutoria.

SEPTIMA. También la situación del trabajador es imprecisa en relación con la libertad por desvanecimiento de datos, la que puede darse en cualquier estado del proceso ya que si en algún momento del mismo se desvanecen los datos que sirvieron de fundamento al auto de formal prisión, el trabajador recupera su libertad, sin que esta resolución adquiera el carácter de sentencia definitiva, por lo que, al no seguir a la prisión preventiva una sentencia no condenatoria ni absolutoria, la situación del trabajador no encuadra en la hipótesis legal y por lo mismo resulta incierta.

OCTAVA. Cuando un proceso penal se dicta sentencia condenatoria a un trabajador, pero obtiene su libertad por sustitución de la sanción, disponiendo del beneficio de la condena condicional, de la commutación de la pena o simplemente que la penalidad sea mínima y

se tenga por concurrada con la prisión preventiva de la que fue objeto, la pena impuesta no le impide al trabajador realmente cumplir la relación laboral, pero con la salvedad de que el vínculo de trabajo no se suspendió ya que la sentencia es condenatoria y no absolutoria y por lo mismo las faltas en que incurrió el trabajador por motivo de la prisión preventiva fueron injustificadas.

NOVENA. No sólo el trabajador se encuentra indefenso ante esta laguna legal, también el patrón lo está. En el caso de los trabajadores que se rigen por la Ley Federal del Trabajo:

- a) Si el trabajador sujeto a proceso penal obtiene su libertad provisional bajo caución o bajo protesta y se presenta a laborar, es a riesgo del patrón el admitirlo o no a trabajar ya que si lo admite y se dicta sentencia condenatoria en el juicio penal por resolver, las faltas en que incurrió el trabajador fueron injustificadas pues la relación laboral no se suspendió y durante ese tiempo o por haber transcurrido el mes de prescripción que establece el Artículo 517, Fracción I y dichas faltas ya no pue

den ser entonces causal de desdido; pero sino lo admite que de dictarse sentencia absolutoria en el juicio penal y el patrón tendrá que pagar el trabajador los salarios caídos a que tendría derecho.

b) Ahora, si el trabajador obtiene su libertad después de la prisión preventiva debido a un desvanecimiento de datos, en el proceso penal no se va a dictar sentencia en sentido alguno, si bien es cierto que en sentido riguroso no hubo suspensión debido a que no hay sentencia absolutoria, también lo es que el trabajador fue víctima de una prisión preventiva injusta, y por lo tanto debe adajírsele a laborar con fundamento en el Artículo 18 de la Ley, dando el auto de libertad por desvanecimiento de datos la interpretación más favorable al trabajador, equitándole a una sentencia absolutoria.

c) También, cuando a un trabajador que fue objeto de una prisión preventiva, le dictan una sentencia condenatoria que le imponga una pena que no es suficiente para impedirle cumplir, con su relación de trabajo, el patrón que de desdido por las faltas injustificadas en que incur-

rió ya que en estricto sentido no se vio suspendida la relación laboral, sin embargo, la interpretación rigurosa de la Ley origina algunas veces una injusticia.

DECIMA. En el caso de los trabajadores que se rigen por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el estado-patrón puede tomar las siguientes alternativas:

a) Cuando el trabajador que fue sujeto de una prisión preventiva obtiene su libertad provisional bajo protesta o bajo caución y pendiente el proceso penal de resolución, debe ser admitido al servicio, pudiendo demandar el estado-patrón ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cese del trabajador por las faltas injustificadas "aparentemente" en que incurrió, ofreciendo como prueba el informe que le rinda la autoridad penal que conoce del juicio en contra del trabajador, y será este tribunal quien, en justicia, resuelva.

b) También, en el caso del desvirtuamiento de datos y la sentencia condenatoria que no impida al trabajador el cumplimiento de las funciones de su nombramiento, debe de admitirse al trabajador al servicio y demandar el cese del

mismo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje por las faltas "injustificadas" en que incurrió, y dicho Tribunal será el que resuelva sobre el cese de los efectos del nombramiento.

DECIMA PRIMERA. Debido a los problemas que se presentan por la laguna de la ley que se estudia en esta tesis y considerando los fines del derecho del trabajo, proponemos las siguientes reformas:

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

I... II... III..., la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria; o condenatoria o cualquier otra resolución que no le impida el cumplimiento de la relación laboral.

En caso de prisión preventiva, y cuando el trabajador obtenga el beneficio de la libertad provisional bajo protesta o

bajo caución, podrá reintegrarse a sus labores por todo el tiempo que dure el proceso y hasta que se dicte sentencia penal ejecutoriada entendiéndose como suspendida la relación laboral por el tiempo que duró la prisión preventiva anterior a la obtención de la libertad provisional.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Artículo 45. La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal:

I... II. La prisión preventiva del trabajador que termine por resolución que no le impida el cumplimiento de la relación laboral; o, el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje autorice el cese de los efectos de su nombramiento.

BIBLIOGRAFIA.

ARCE CANO, GUSTAVO.

"De los Seguros Sociales y de la Seguridad."

Ed. Porrúa, S. A.

México. 1a. Ed. 1972.

Pag. 733

CABANELLAS, GUILLERMO.

"Diccionario de Derecho Usual."

Ed. Hellasta, S.R.L.

Buenos Aires, Argentina. 8a. Ed. 1974.

CARRANCA Y TRUJILLO, PAUL. CARRANCA Y RIVAS, RAUL.

"Código Penal Anotado."

Ed. Porrúa, S. A. México. 12a. Ed. 1986.

Pag. 987.

CASTELLANOS, FERNANDO.

"Lineamientos de Derecho Penal."

Ed. Porrúa, S. A.

México. 5a. Ed. 1969.

Pag. 317.

COLIN SANCHEZ, GUILLERMO.

"Derecho Mexicano de Procedimientos Penales."

Ed. Porrúa, S. A.

México. 3a. Ed. 1964.

Pag. 687.

DE LA CUEVA, MARIO.

"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo."

Ed. Porrúa, S. A.

México. 2a. Ed. 1974.

Pags. 40,61,603.

DE PIÑA, RAFAEL.

"Diccionario de Derecho."

Ed. Porrúa, S. A.

México. 6a. Ed. 1977.

Pag. 400.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.

"Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M."

Tomos I y V Ed. Porrúa, S. A. México.

2a. Reimpresión 1965.

Pags. 67,153.

ESCRICHE, JOAQUIN.

"Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia."

Ed. Cárdenas Distribuidor y Editor.

México. 2a. Ed. 1985.

Pag. 934.

GARCIA RAMIREZ, SERGIO. ADATO DE ISARRA, VICTORIA.

"Prontuario del Proceso Penal Mexicano."

Ed. Porrúa, S. A.

México, 1980.

Pag. 679.

GARCIA MAYNEZ, EDUARDO.

"Introducción al Estudio del Derecho."

Ed. Porrúa, S. A.

México, 17a. Ed. 1970.

Pag. 444.

GONZALEZ SUSTAMANTE, JUAN JOSE.

"Principios de Derecho Procesal Penal Mexicano."

Ed. Porrúa, S. A.

México. 4a. Ed. 1967.

Pag. 417.

GONZALEZ DE LA VEGA, FRANCISCO.

"Derecho Penal Mexicano."

Ed. Porrúa, S. A.

México. 19a. Ed. 1983.

Pag. 469.

GUTIERREZ Y GONZALEZ, ERNESTO.

"Derecho de las Obligaciones."

Ed. Cajica, S. A.

México. 5a. Ed. 1984.

JIMENEZ HUERTA, MARIANO.

"Derecho Penal Mexicano." TOMO I.

Ed. Porrúa, S. A.

México. 4a. Ed. 1979.

PAG. 358.

LOPEZ ROSADO, FELIPE.

"El Hombre y el Derecho."

Ed. Porrúa, S. A.

México. 22a. Ed. 1962.

Pag. 244.

MARGADANT, S., GUILLERMO F.

"Introducción a la Historia del Derecho Mexicano."

Ed. Esfinge, S. A.

México. 6a. ed. 1984.

Pag. 232.

MOTO SALAZAR, EFRAIN.

"Elementos de Derecho."

México. Ed. Porrúa, S. A.

15a. Ed. 1970.

Pag. 452.

OSORIO Y NIETO, CESAR AUGUSTO.

"La Averiguación Previs."

Ed. Porrúa, S. A.

México, 2a. Ed. 1983.

Pag. 406.

PALOMAR DE MIGUEL, JUAN.

"Diccionario Para Juristas."

Mayo Ed. S. de R. L.

México. 1a. Ed. 1981.

Pag. 1439.

PAVON VASCONCELOS, FRANCISCO.

"Lecciones de Derecho Penal."

Ed. Porrúa, S. A.

México, 2a. Ed. 1965.

Pag. 235.

PEREZ PALMA, RAFAEL.

"Guía de Derecho Procesal Penal."

Ed. Cárdenas, Editor y Distribuidor.

México, 2a. Ed. 1970.

Pag. 293, 417.

PORTE PETIT CANDAUDAP, CELESTINO.

"Apuntamientos de la Parte General de Derecho Penal."

Ed. Porrúa, S. A.

México, 7a. Ed. 1982.

Pag. 553.

RIVERA SILVA, MANUEL.

"El Procedimiento Penal."

Ed. Porrúa, S. A.

México, 3a. Ed. 1963.

Pag. 339.

ROJINA VILLEGAS, RAFAEL.

"Derecho Civil Mexicano."

Tomo V. Volumen II.

Ed. Porrúa, S. A.

México, 1a. Ed. 1975.

Pag. 734.

TRUESA URBINA, ALBERTO.

"Nuevo Derecho Procesal del Trabajo."

Ed. Porrúa, S. A.

México. 5a. Ed. 1980.

Pag. 595.

LEYES Y CODIGOS.

CODIGO CIVIL. Para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República Mexicana en Materia Federal. Comentarios de los licenciados Lisandro Cruz Ponce y Gabriel Leyva, Miguel Angel Porrúa, S. A. 3a. Ed. 1982.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS PENALES. Ed. Porrúa, S. A. 34a. Ed. 1985.

CODIGO PENAL. Ed. Porrúa, S. A. 35 Ed. 1985.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ed. Porrúa, S. A. 74a. Ed. 1983.

LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO.

Comentarios de los Licenciados Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrero, Ed. Porrúa, S. A. 21a. Ed. México. 1986.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editores Mexicanos Unidos, S. A. 1985, 1a. Ed.