

879309

**UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE**

54

=====

**FACULTAD DE DERECHO  
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
CLAVE: 8793-09**

**“EL ACOSO SEXUAL COMO CAUSAL DE RESCISIÓN  
DE LA RELACIÓN LABORAL”**

**T E S I S:**

**QUE PARA OBTENER ÉL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A:**  
**JOSÉ JAVIER LORTÍZ CASTRO**

**ASESOR:**  
**LIC. HERIBERTO RAMOS LARA**

**CELAYA GUANAJUATO 2003**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

**A la memoria de mi Abuelo, con todo respeto y cariño, por haber creído y puesto tu confianza en mi hasta el último día que estuviste con nosotros.**

**A la memoria de mi Madre, que donde quiera que te encuentres, siempre estuviste conmigo.**

Autorizo a la Dirección General de:  
UNAM a difundir en formato electrónico  
contenido de mi trabajo.  
NOMBRE: Jose Javier  
Artiz C.  
FECHA: 28/04/23  
FIRMA: [Firma]

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

***A mi Abuela, con todo cariño y respeto, por toda la comprensión  
Brindada durante toda mi vida.***

***A mi hermana Mónica, por todo tu inmenso cariño de hermana  
y apoyo incondicional en todos y cada uno  
de los aspectos.***

***A mis Tíos, Ale, Elvia, Bety, Coty, Tello, Cuca, More, Celes, Daniel...  
por su apoyo incondicional antes y  
durante mi carrera.***

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

***A mis Amigos, Jesús y Zarayth, André y Gontrán, por todos los grandes momentos que pasamos juntos.***

***A Korina, por tu amor, cariño y comprensión y ser una enorme motivación e inspiración en este proyecto.***

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

***Al Licenciado Heriberto Ramos Lara, por su apoyo invaluable  
brindado para la realización de  
este proyecto***

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## ÍNDICE.

### “EL ACOSO SEXUAL COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL”

#### INTRODUCCIÓN.

	Página
<b>CAPÍTULO I. EL DERECHO SOCIAL.</b>	
1.1 Definición de Derecho.....	1
1.2 Definición Etimológica de Derecho.....	2
1.3 Derecho Social.....	3
1.4 Formación de la expresión derecho social.....	3
1.5 Definición de Derecho Social.....	4
1.6 Ubicación del Derecho Social dentro de la clasificación general del derecho.....	5
1.7 El derecho del trabajo como parte del derecho social.....	5
1.8 Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo.....	6
1.9 Relación entre el Derecho Público y el Derecho Privado.....	6
1.10 Análisis del Derecho Social de acuerdo las teorías de Radbruch y Campillo.....	10
1.11 Ubicación del derecho del trabajo.....	16
1.12 Autonomía del Derecho del Trabajo.....	18
<b>CAPÍTULO II. EL DERECHO DEL TRABAJO.</b>	
2.1 El individuo, la sociedad y el derecho.....	21

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

2.2 Criterios de distinción.....	22
2.3 Definición de Derecho del Trabajo.....	23
2.4 Definición de derecho individual del trabajo.....	24
2.5 Características del Derecho del Trabajo según Mario De La Cueva.....	26
2.6 Características del Derecho del Trabajo según Néstor De Buen.....	31
2.7 Fuentes del Derecho del Trabajo.....	39
2.7.1 Fuentes materiales o sustanciales.....	40
2.7.2 Fuentes Formales.....	40
2.8 La interpretación del Derecho del Trabajo.....	43
2.9 Principios fundamentales del Derecho del Trabajo.....	46
2.9.1 Definiciones de principios fundamentales del derecho del trabajo.....	46
2.9.2 Definición gramatical de principio.....	47
2.9.3 Principios generales del Derecho del Trabajo.....	48
2.9.3.1 Algunos principios del Trabajo.....	49
2.10 Fines del derecho del trabajo.....	50
2.11 Concepto de justicia social.....	51
 <b>CAPÍTULO III. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.</b>	
3.1 La Libertad humana.....	55
3.2 Terminología.....	55
3.3 Clasificación de los sujetos según la naturaleza individual o colectiva de las relaciones de trabajo.....	57
3.3.1 Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo.....	58

TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN

7



3.3.1.1 Concepto de trabajador de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.....	58
3.3.1.2 Concepto de trabajador.....	59
3.3.1.3 Naturaleza personal de la prestación del servicio.....	60
3.3.1.4 Subordinación.....	60
3.3.1.4.1 Naturaleza y Caracteres de la Subordinación.....	61
3.3.1.4.2 Subordinación jurídica.....	62
3.3.1.5 Concepto de empleado.....	64
3.3.1.6 Concepto de trabajador de confianza.....	65
3.3.1.7 Concepto de patrón.....	67
3.3.1.7.1 Clasificación de los patrones.....	68
3.3.1.8 Concepto de empleador.....	69
3.3.1.9 Concepto de representante del patrón.....	69
3.3.1.10 Concepto de intermediario.....	71
3.3.1.11 Concepto de Patrón sustituto.....	73
3.3.1.12 Sustitución de patrón.....	73
3.3.1.13 Concepto de empresa.....	74
3.3.1.13.1 Concepto de Establecimiento.....	75
3.3.1.13.2 Reglamento de la empresa.....	76
3.3.1.13.3 Elementos de la empresa.....	76
3.3.1.13.4 Elementos esenciales de validez.....	78
3.3.1.14 Acto jurídico laboral.....	79
3.3.2 Sujetos de las relaciones colectivas de trabajo.....	80

TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN

3.3.2.1 Sujetos Laborales Colectivos.....	81
<b>CAPÍTULO IV. EL TRABAJO.</b>	
4.1 Apecciones del concepto garantía.....	84
4.1.2 Definición de garantía.....	84
4.1.2.1 Clasificación de las garantías individuales.....	85
4.2 Definición y Fundamento en la Ley Federal del Trabajo (Artículo 8).....	86
4.3 Estabilidad en el trabajo o en el empleo.....	87
4.3.1 Características de la estabilidad en el empleo, según Néstor de Buen.....	91
4.4 Responsabilidad en el trabajo.....	92
4.4.1 Nacimiento de la responsabilidad.....	92
4.4.2 Responsabilidad para el trabajador.....	92
4.4.3 Responsabilidad del Patrón.....	93
4.5 El trabajo como un derecho y un deber social.....	93
4.6 Las normas de trabajo.....	96
4.6.1 Clasificación de las normas de trabajo.....	96
4.6.2 Normas de derecho escrito.....	97
4.6.3 Jerarquía de las normas de trabajo.....	98
4.7 Aplicación de la analogía.....	99
4.7.1 Los principios generales del derecho.....	100
4.7.2 La jurisprudencia.....	101
4.7.3 La costumbre.....	102

TECIS CON  
FALLA DE ORIGEN

4.7.4 La equidad.....	102
4.8 Los deberes en el trabajo.....	103
<b>CAPÍTULO V. LA RELACION DE TRABAJO.</b>	
5.1 La Relación de Trabajo en el Derecho del Trabajo.....	105
5.2 Relación de trabajo y su idea.....	106
5.3 Nacimiento de la relación laboral.....	107
5.4 Concepto de relación laboral o relación de trabajo.....	107
5.5 Como se forma la Relación de trabajo.....	109
5.6 Presunción Laboral.....	111
5.7 Contenido de la relación de trabajo.....	112
5.8 Concepto de contrato individual de trabajo.....	113
5.8.1 Elementos esenciales.....	113
5.8.2 Presupuestos de validez.....	114
5.8.3 Supervivencia de la idea del contrato.....	116
5.8.4 Contrato de trabajo como figura autónoma.....	117
5.9 Complementaciones.....	118
5.10 Teoría de la relación de trabajo de Mario de la Cueva.....	119
5.11 Constitución de la relación de trabajo.....	120
5.12 Requisitos de la prestación de trabajo.....	120
5.13 Elementos de la relación de trabajo.....	121
5.14 Lo esencial en la relación laboral.....	123
5.15 Duración de las relaciones de trabajo.....	124
5.16. Clasificación aportada por Néstor de Buen de las causas que	

motivan la limitación temporal de los contratos individuales de trabajo.....	124
5.17 Clasificación de los trabajadores en función de la duración de la relación.....	125
5.18 Limitación temporal en beneficio del trabajador.....	126
5.19 Disolución de la relación de trabajo.....	126
5.20 Rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo.....	127
5.20.1 Rescisión de la relación de trabajo.....	127
5.20.1.1 Definición de rescisión de las relaciones de trabajo.....	127
5.20.1.2 Fundamento legal de la rescisión de las relaciones de trabajo.....	130
5.20.2 Terminación de las relaciones de trabajo.....	134
5.20.2.1 Definición de terminación de las relaciones de trabajo.....	134
5.20.2.2 Fundamento legal de la terminación de las relaciones de trabajo.....	135
5.20.2.3 Las causas colectivas de terminación.....	136
5.20.2.4 La responsabilidad patronal por terminación del contrato sin causa lícita.....	136
5.20.2.5 Terminación del contrato colectivo del trabajo.....	137
5.20.3 Diferencia entre rescisión y terminación de las relaciones de trabajo.....	140
5.20.4 Las causas de rescisión justificadas de las relaciones de trabajo.....	141
5.21 Suspensión de la relación de trabajo.....	142
5.21.1 Concepto de suspensión de la relación de trabajo.....	142
5.21.2 Suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo.....	144

5.21.3 Causas legales de suspensión.....	144
5.21.4 Causas convencionales de suspensión.....	147
5.21.5 Terminación de la suspensión.....	147
5.21.6 Consecuencias de la suspensión de la relación de trabajo.....	148
5.21.7 Diferencia entre la suspensión y la interrupción de la relación de trabajo.....	149
5.21.8 Fundamento legal de la suspensión de la relación de trabajo.....	149
5.22 La modificación de la relación laboral.....	150
5.23 La estabilidad en el empleo.....	151
5.23.1 Características de la estabilidad en el empleo, según Néstor de Buen.....	151
5.24 El Elemento Salario dentro de la Relación Laboral.....	152
5.25 La jubilación.....	153
5.26 El despido.....	153
5.26.1 Terminología.....	153
5.26.2 Naturaleza Jurídica del Despido.....	153
5.26.3 Principios fundamentales del despido.....	154
5.26.4 Clasificación de las causas de despido.....	155
5.26.5 Abandono de empleo.....	157
5.26.6 Consecuencias del despido.....	158
5.26.7 La acción de indemnización.....	159
5.26.8 Naturaleza Jurídica de los salarios vencidos.....	159
5.26.9 El despido como acto formal.....	159

## CAPÍTULO VI. EL ACOSO SEXUAL.

6.1 Definición de Abuso Sexual.....	160
6.2 Definición de Acoso Sexual.....	162
6.2.1 Acoso sexual en el Código Penal para el Estado de Guanajuato.....	162
6.2.2 Acoso sexual en el Código Penal para el Distrito Federal.....	162
6.2.2.1 Abuso sexual.....	163
6.2.2.2 Acoso u Hostigamiento sexual.....	163
6.2.3 Acoso sexual en el Código Penal para el Distrito Federal en materia común y en materia del fuero Federal para toda la República.....	163
6.3 Acoso sexual en el Derecho del Trabajo.....	168
6.3.1 Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.....	168
6.3.2 Artículo 51 Ley Federal del Trabajo.....	170
6.4 Definición de probidad y honradez.....	171
6.4.1 Falta de probidad u honradez.....	172
6.4.1.1 Clasificación de las faltas de probidad u honradez.....	172
6.4.2 Actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos.....	173

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFÍA.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

13

## INTRODUCCIÓN.

El trabajo es parte fundamental dentro de la sociedad, pues es éste quien satisface las necesidades básicas del hombre para alcanzar su felicidad, y en algunos casos, cuando este no se tiene o se pierde, se da un deterioro para el hombre, su familia y la sociedad,

Es por esto, que en esta investigación jurídica, se habla acerca del Derecho Laboral, desprendido de una relativamente nueva rama del Derecho, denominada Derecho Social, así como de las relaciones laborales que surgen dentro de éste, con motivo del trabajo, de su desarrollo, de sus finalidades, causas y consecuencias, así como de formas de disolución del mismo.

El artículo tercero de la Ley Federal de la Trabajo a la letra dice, El trabajo es un derecho y un deber social, no es un artículo de comercio y exige respeto para las libertades y dignidad de quien la presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia..

En base a los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, el acoso sexual no encuadra en ninguna de las causales descritas en tales preceptos legales, ya que solo se hace mención a faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias y malos tratamientos y otros análogos, pero no se establece de forma clara, el acoso sexual como causal de rescisión.

Es por esto, que en la búsqueda de mejoras tanto para el trabajador como para el patrón, mi tema, se denomina " El acoso sexual como causal de rescisión de la relación laboral", por la importancia de que al no estar establecido en la Ley como causal y mucho menos descrito o definido, atenta contra la integridad, dignidad y seguridad de ambas figuras dentro de la actividad laboral.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La finalidad que se persigue en la realización de esta investigación, consiste en hacer resaltar algo que a mi juicio, es un problema muy grave, que es la no inclusión en la Ley Federal del Trabajo del acoso sexual como causal de rescisión de la relación de trabajo, dejando desprotegido al trabajador en este ámbito, es por esto, que esa es la principal preocupación e inquietud a la realización de este trabajo. Esta investigación, merece una enorme atención y análisis por parte de los juristas, de tal forma, que la justicia lo tome en cuenta al acoso sexual como causal de rescisión. Para la realización de este trabajo, me permitiré analizar los caracteres del derecho del trabajo así como sus principios y finalidades, pues es de ellos, de donde podemos entender el verdadero sentido del derecho del trabajo, además de tener que analizar las relaciones de trabajo y los sujetos de dicha relación laboral, que es a los cuales, está encaminada dicha investigación. Al realizar este proyecto, lo que se pretende exponer es el resultado de un estudio de investigación, cuya intención es atender el problema del acoso sexual dentro de la legislación laboral.

El objetivo de esta investigación, es demostrar que el acoso sexual al no estar regulado dentro de la legislación laboral, deja desprotegido al trabajador, ya sea hombre o mujer, independientemente del grado o puesto dentro de la empresa que desempeñe. Con este trabajo, se busca además, que sea una puerta de entrada a un campo poco inexplorado. Este proyecto, es de realización constructiva y con la intención de que el derecho del trabajo mejore en este rubro y proteja a los trabajadores.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



***CAPÍTULO I***  
***EL DERECHO SOCIAL.***

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **CAPÍTULO I.**

### **EL DERECHO SOCIAL.**

#### *1.1 Definición de Derecho.*

El principal objetivo del presente capítulo, es tratar de definir el Derecho Social y explicar donde se encuentra el Derecho del Trabajo en la clasificación del Derecho, y observaremos que el derecho del trabajo se ubica como una sub rama de una nueva rama del derecho social, por lo cual necesitamos comenzar en definir lo que es el Derecho, por lo que partiremos de la Definición Etimológica de la palabra Derecho. Así entonces, la palabra Derecho, proviene de la voz latina ius, que evoca la idea de justeza o ajustamiento, es decir, derecho se vincula con la idea de cosa justa, aplicable a las relaciones interhumanas, así mismo, derecho deriva de la voz latina directum, que encierra la idea de lo recto, evocando la idea de lo justo, dirigido u orientado.

Sin embargo, como el Derecho es objeto de estudio, interpretaciones, comentarios, opiniones etcétera. Motivo por el cual cada autor define al Derecho desde su particular punto de vista, motivo por el cual no es posible dar una definición que sea aceptada por todos ellos, y por lo que solo nos limitaremos a enunciar varias de estas definiciones.

Rafael de Pina, cita en su diccionario, la definición de Derecho, en la cuál, nos dice que en general se entiende por derecho, todo conjunto de normas eficaces para regular la conducta de los hombres, siendo su clasificación más importante la de derecho positivo y derecho natural, agregando que estas normas se distinguen de la moral<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> De Pina Rafael, Diccionario de Derecho, Ed. Porrúa, ed. 16ª México, 1989, P. 509, p.219.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Juan Manuel Santoyo Rivera, en su Obra introducción al estudio del derecho nos dice que: El derecho es un medio de control social en virtud de que a través de la amenaza de una sanción, la aplicación y cumplimiento forzoso de la misma, regula la conducta de los seres humanos<sup>2</sup>.

El Derecho es una ciencia, cuyo objeto es el estudio de las normas que rigen obligatoriamente la conducta de los hombres en sociedad, y que son el medio para resolver las controversias que se susciten entre quienes forman parte de la misma sociedad.

Ignacio Burgoa, define al derecho como un orden normativo de carácter imperativo y coercitivo en si mismo considerado, es decir, con abstracción de su variado y variable contenido, no es ni infraestructura ni superestructura de la sociedad, puesto que, en su dimensión formal, no está sujeto al tiempo ni al espacio<sup>3</sup>.

El diccionario jurídico cepasa, define al derecho como un conjunto de normas o reglas que rigen la actividad humana en la sociedad y cuya inobservancia está sancionada.

Salvador Orizaba dice que el derecho es un conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones de los hombres dentro de la sociedad.

### *1.2 Definición Etimológica de Derecho.*

Derecho, etimológicamente, deriva de la voz latina *directus*, que significa, lo derecho, lo recto, lo rígido. Sin embargo, para mencionar la realidad que nosotros llamamos derecho, los romanos empleaban la voz *ius*.

La palabra derecho, puede tomarse, como el conjunto de normas o reglas que rigen la actividad humana en la sociedad cuya inobservancia esta sancionada.

<sup>2</sup> Santoyo Rivera, Juan Manuel. Introducción al Derecho, Ed. Yussim, México, 2000, P. 229, p.15

### *1.3 Derecho Social.*

Varios autores se refieren a que el derecho social, es una nueva rama del derecho, y algunos opinan que no lo pueden colocar ni dentro del derecho público, ni dentro del derecho privado, sin embargo, otros la colocan como una rama del derecho público. Como podemos ver, existe una diferencia en los autores en cuanto a la clasificación del derecho social dentro de la clasificación, pero sin adentrarnos más en este problema, que viene a ser tema de otro estudio profundo.

### *1.4 Formación de la expresión derecho social.*

Una vez que sabemos que la expresión derecho social se refiere aun conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración, protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles, debemos de referirnos a que antes no se usaba el término derecho social con los fines a los que está atendiendo, pues en otros países, se usaba, pero decían que todo el derecho era social y así lo tenían contenido en todas las ramas del derecho, y al final del siglo XIX, en Europa, comienza la discusión de que el derecho social, es una rama independiente del derecho público y del derecho privado, pues el derecho social ya no debía ser considerado como antes, esto es, que todo el derecho era social, sino que, debería de considerarse como un derecho cuyo objeto es incorporar al individuo en la comunidad para su beneficio, y para incorporar a la comunidad, como grupo en el Estado; así tenemos pues, que en Europa, empieza adquirir significación propia el derecho social al margen de la tradición de que todo el derecho es social, es así, como se destaca un nuevo sentido al derecho social.

Es importante señalar que en nuestro país, el derecho social es de un alcance mayor, al que unos autores le pretenden dar, pues aquí, el derecho social es un derecho proteccionista, equilibrador de las clases sociales o nivelador, es además un

---

<sup>3</sup> Burgoa Ignacio, Las Garantías Individuales, Ed. Porrúa, ed.29ª., México, 1997, P. 810., p. 24.

derecho reivindicatorio de la clase trabajadora. El derecho social no es solamente de la clase trabajadora, sino de toda la comunidad y de todas las clases, tendientes a la protección de las más débiles y de los necesitados, pues, se sabe que el derecho del trabajo, el derecho agrario y el derecho económico, son considerados sub ramas del derecho social, así es como éste, fue tomando su forma desde la época de la Colonia hasta nuestros días, y como ahora se diferencia y tiene su lugar dentro de la división del derecho.

### *1.5 Definición de Derecho Social.*

Así, una vez que tenemos la idea de que es el Derecho, comenzaremos a tratar de entender que es el Derecho Social, para lo cual es necesario citar algunas de las definiciones que hacen los Juristas sobre el Derecho Social.

El Lic. Juan Manuel Santoyo Rivera, define al Derecho Social como el conjunto de normas jurídicas de derecho público interno que son el resultado de una nueva concepción del hombre por el derecho, que pretende regular equitativa y equilibradamente las relaciones que se dan entre el estado y los diferentes grupos de particulares existentes en el contexto social, principalmente los más débiles y desprotegidos, proponiéndose coartar la prepotencia de ciertas clases sociales, y buscando alcanzar la paz social.

Lucio Mendieta y Núñez, lo define como el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de individuos, grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo<sup>4</sup>.

Para Héctor Fix Zamudio, el Derecho Social es el conjunto de normas jurídicas nacidas con independencia de las ya existentes, y en situación equidistante respecto de

<sup>4</sup> Mendieta y Núñez Lucio, El Derecho Social, México, 1966, P. 497. . p. 66.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

la división tradicional del derecho público y del derecho privado, como un tercer sector, una tercera dimensión que debe considerarse como un derecho de grupo, proteccionista de los núcleos más débiles de la sociedad, un derecho de integración, equilibrador y comunitario<sup>5</sup>.

Para Alberto Trueba Urbina el Derecho Social, es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles<sup>6</sup>.

#### *1.6 Ubicación del Derecho Social dentro de la clasificación general del derecho.*

El derecho social y el derecho del trabajo, se encuentran dentro de la clasificación general del derecho. El derecho social tiene su lugar propio, y dentro de este, se encuentran el derecho laboral, el derecho agrario y el derecho económico.

Derecho Social:

- a) Derecho Laboral o del Trabajo.
- b) Derecho Agrario.
- c) Derecho Económico.

#### *1.7 El derecho del trabajo como parte del derecho social.*

El derecho del trabajo es una rama de una nueva clasificación del derecho, que es la del derecho social, y que dentro de esta rama se comprende a el derecho del trabajo, el derecho agrario y el derecho económico. Esto nos dice que el derecho del trabajo es una rama del derecho social, así se desprende que podemos definir al derecho del trabajo además de que observaremos que existen varias definiciones que diversos autores nos proporcionan y que analizaremos mas adelante.

<sup>5</sup> Fix Zamudio Héctor, Introducción al Estudio del Derecho Procesal Social, en memoria de Carlos Viada, Madrid, 1965, P. 765., p. 507.

<sup>6</sup> Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, ed. 4ª., México, 1977, P.687, p.155.

### *1.8 Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo.*

En la tarea de establecer los conocimientos preliminares sobre una determinada disciplina, el jurista no puede menos que abordar el problema, de ubicar a la materia jurídica que lo inquieta, en el lugar que le corresponde, dentro de la clasificación del derecho. A esto se le llama determinar su naturaleza jurídica. Es, suma, un problema de clasificación y, por lo tanto, de ciencia del derecho, ya que el derecho es objeto de una ciencia, precisamente porque puede ser clasificado. Alberto de Ezcurdia, al destacar los atributos del conocimiento científico ha señalado, que le corresponde la organización sistemática de las ideas o de los hechos, considerados más bien en su aspecto relacional<sup>7</sup>.

La preocupación por clasificar al derecho, es, ciertamente antigua. En el Digesto aparece ya la clásica distinción de Ulpiano, a virtud de lo cual, el derecho público tendría por objeto el gobierno de la República romana y el privado pertenecería al provecho de cada individuo en particular. A partir de entonces son múltiples los intentos por encontrar una fórmula adecuada para esa que es, en realidad, la primera, importantísima, subclasificación del derecho.

### *1.9 Relación entre el Derecho Público y el Derecho Privado.*

A pesar de que intentamos distinguir a ambas ramas del derecho, en el enunciado preferimos utilizar la expresión relación. Esto obedece a una razón importante, pues se pone de manifiesto un problema que consiste en que la doctrina, frente a la relación derecho público y derecho privado, ha adoptado múltiples posturas, pero todas ellas pueden incluirse en tres grupos, teorías dualistas, teorías pluralistas y teorías negativas. Es importante que señalemos las características de cada una de ellas y se formule, en cada caso, los comentarios en base a Néstor de Buen.

<sup>7</sup> Ezcurdia Alberto. Filosofía de la Ciencia, Textos Universitarios, México, 1970. P.583., p. 19.

Néstor de Buen Lozano, explica las teorías de un modo resumido, haciéndolo de la siguiente manera:

A) Teorías Dualistas: dentro de estas podemos mencionar las siguientes.

1.- Teoría del interés en juego; Se debe a Ulpiano, quien decía que el derecho público es el que mira al estado de la cosa romana, y el derecho privado, el que se refiere al interés de los particulares.

2.- Teoría del sujeto; Con mayor pretensión de rigor técnico las teorías del sujeto estiman que será derecho público el que regule las relaciones en que el estado actúa; serán de derecho privado las relaciones en que intervienen, únicamente, los particulares.

3.- Teoría de la distinta naturaleza de la norma protectora; Serán de derecho público las normas protegidas por acción pública y de derecho privado las normas protegidas por acción privada.

4.- Teoría de la patrimonialidad; Para algunos autores el derecho privado constituye el derecho patrimonial. El derecho público, por el contrario, no tiene ese contenido<sup>8</sup>.

En los términos anteriores para Néstor De Buen Lozano puede definirse al derecho público afirmando que el regulador del conjunto de instituciones donde se manifiesta la organización de la vida social, encuadrada en la organización jerárquica del Estado. Derecho privado, agrega, es el regulador del conjunto de instituciones en que se manifiesta la organización de la vida social que el Estado no incorpora a su estructura. La cualidad fundamental del derecho público es la de ser un derecho de mando y jerarquía. En cambio, el derecho privado es un derecho de igualdad y libertad.

<sup>8</sup> De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed Porrúa, ed 8ª, México, 1991, P.643, p. 86.

TECIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Estas notas no son exclusivas, afirma Néstor de Buen, ya que el derecho público suele dejar un cierto margen a la libertad otorgando libertades políticas y autonomía administrativa y acepta también, en algunos aspectos el principio de igualdad en los derechos políticos. A su vez en derecho privado, se señalan a la libertad límites muy estrechos en determinados terrenos y se sancionan desigualdades resultantes del derecho de mandar y la obligación de obedecer (patria potestad). Néstor de Buen opina, además, que lo que determina la distinción entre el derecho público y el derecho privado es, pues, la forma de las relaciones jurídicas, el que se les encaje o no en la organización estatal. En el derecho público actúa como sujeto el Estado o una corporación pública. Sin embargo, no todas las relaciones en que el Estado o las corporaciones intervienen, son de derecho público. Sólo tendrán ese carácter las relaciones resultantes del engranaje de una persona social y colectiva con sus miembros integrantes para el cumplimiento de los fines sociales y las relaciones de igualdad, superioridad o sometimiento del Estado o de las corporaciones públicas con sus organismos análogos, subordinados o superiores, concluye Néstor de Buen<sup>9</sup>.

B) Teorías pluralistas: Hay autores que partiendo de la base de que solo cabe hacer la distinción en función del interés o del sujeto, encuentran que hay ramas del derecho, que no pueden encajar plenamente en uno o en otro grupo. Esta tesis, a partir de un supuesto falso, el de que puede hacerse la distinción en función del interés o del sujeto llegan, lógicamente, a una conclusión errónea. Admiten por consiguiente, las mismas críticas de las teorías en que se apoyan<sup>10</sup>.

C) Teorías negativas: Afirman que el derecho es único y sostienen que, si el derecho se divide en dos esferas, cada una con propios y distintos caracteres, formando dos sistemas cerrados, la conclusión aunque en apariencia inesperada, es inevitable, solo uno de los dos sistemas deberá llamarse derecho, y el otro deberá separarse como extrajurídico. Estas teorías negativas llevan de la mano a una consideración complementaria. Si

<sup>9</sup> De Buen Lezano Néstor, Tomo I, Ibidem, p. 89.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

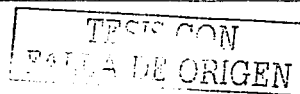
se estima que la coercibilidad es atributo específico de la norma jurídica, habrá que determinar si esa nota característica se encuentra tanto en derecho público como en el derecho privado. Puede suponerse que en las llamadas relaciones de coordinación entre particulares y en las de subordinación que se establecen entre aquellos y el estado, la coercibilidad será nota constante. Las teorías negativas no pueden ser criticadas en orden a errores internos, sino en cuanto a que su idea del derecho resulta inaceptable, ya que no conciben que puedan existir, si perder el atributo de la juridicidad, dos órdenes distintos. En definitiva, estas teorías responden a planteamientos políticos que reaccionan contra las ideas individualistas de las tesis dualistas, pero llevan implícito el peligro de poner el derecho al servicio del poder<sup>11</sup>.

Los autores del derecho del trabajo, se inclinan por ubicar a éste dentro del grupo de los derechos sociales. Según lo antes expuesto, tal postura implica una tesis pluralista, que admitiría, en vez de la clásica distinción bipartita: derecho público y derecho privado, una tercera categoría que estaría representada, precisamente, por el derecho social.

El concepto de derecho social es, pese a su reiterada utilización doctrinal y del lenguaje común, un concepto difícil: La expresión socialización del derecho, en función de que todo derecho es social por excelencia y recuerda la frase que hablar del fenómeno de la socialización del derecho en sentido cualitativo constituye una gran redundancia; el derecho no se puede concebir más que como fenómeno y ciencia eminentemente social. Lo que hoy se llama socialización del derecho solamente se puede entender en sentido meramente cuantitativo, a causa de que el problema social era en otros tiempos infinitamente menos acusados que en los nuestros.

La llamada socialización del derecho es la protesta contra una gran concepción que ha tenido la exclusiva del pensamiento jurídico durante algunos siglos, y, según la

<sup>11</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, ibidem, p. 90.



cual, el derecho se daba para el Estado, que es el derecho público, o para el individuo, que es el derecho privado, más nunca para la sociedad. Socializar el derecho será, pues, reformar el derecho público, fundándose no sobre una abstracción, el estado, sino sobre una realidad viva, la sociedad, y, sobre todo, reformar el derecho privado, basándolo no en la noción del individuo unido a los demás por lazos de solidaridad familiar, corporativa y humana.

#### *1.10 Análisis del Derecho Social de acuerdo las teorías de Radbruch y Campillo.*

Para entender mejor al derecho social, Néstor de Buen analiza dos tesis, la tesis de Gustavo Radbruch y la tesis de José Campillo Sainz.

I. Tesis de Gustavo Radbruch: para entender mejor la tesis de Radbruch sobre derecho social, es conveniente asomarse antes a su concepción sobre los fines del derecho. El derecho, según Radbruch, se justifica en la medida en que las normas que lo integran están destinadas a la realización de un fin. Los fines del derecho son diversos:

- a) la justicia;
- b) la seguridad jurídica; y
- c) el bien común.

La norma es justa en la medida en que se dirige a una generalidad de personas, por el contrario, será injusta aquella norma que establezca excepciones a una regla general. En la medida en que la justicia se realiza en la generalidad de la norma, de acuerdo con Radbruch, la justicia se convierte en un valor formal. Solo de manera excepcional, cuando se trata de reglas de procedimiento, la norma es justa no solo en su forma, sino también por su contenido. El derecho, para poder servir al fin supremo de la convivencia social, requiere que exista una situación de estabilidad, de certeza. Radbruch afirma que ese contenido se funda en una idea moral, el bien común. La

<sup>11</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit. p. 92.

moral, entonces, le presta al derecho sus preceptos éstos integran el contenido de la norma. La orientación moral varía de acuerdo con las circunstancias de tiempo y de lugar. Se da una moral liberal o individualista, cuyo exponente será la persona. Hay además, una moral social, cuyo exponente será el grupo. Por último, una moral transpersonalista, cuyo exponente será la obra del hombre, la cultura. La moral individual, al ser recogida por el derecho, provocará un sistema jurídico de corte liberal. La moral colectiva, a su vez, colocará en un lugar de privilegio al grupo, a la clase social. Sus normas tenderán a la protección de las personas en su condición de miembros de una determinada clase social.

El derecho social será, evidentemente, producto de una moral colectivizada. Corresponde a un diferente tipo de hombre: la imagen del hombre sujeto a vínculos sociales, del hombre colectivo como base del derecho social.

La idea central en que el Derecho social se inspira, dice Radbruch, no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la igualdad deja de ser, así, punto de partida del derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico. El derecho subjetivo deja de ser el supremo reconocimiento del egoísmo, para convertirse en un deber social. El cumplimiento de estos deberes se garantiza a través del empleo intensivo de la coacción jurídica y con medidas como las de la socialización, la expropiación forzosa y la asistencia social y educativa.

Respecto del derecho del trabajo, exponente principal del derecho social, señala Radbruch, en frases lo siguiente. El derecho del trabajo surgió al adquirir significación jurídica ciertos hechos que hasta entonces solo habrían tenido un carácter psicológico. En este como en tantos otros casos, fue también la naturaleza de las cosas lo que determinó la nueva fórmula jurídica. Detrás del concepto abstracto de la igualdad de la persona, fueron dibujándose en el derecho del trabajo las figuras concretas del patrón y del trabajador, del obrero y del empleado, con sus rasgos sociales específicos, es decir, como sujetos ya socializados en sus sindicatos y asociaciones patronales, en sus

industrias y en sus equipos. Detrás de los contratos individuales entre patrones y obreros, fue apareciendo, como base de ellos y con fisionomía jurídica propia, el contrato colectivo de trabajo concertado entre el sindicato, de una parte, y de otra la entidad representativa de los intereses patronales. El contrato colectivo va convirtiéndose poco a poco, en pauta de los contratos individuales. Según el derecho individualista, la empresa era, simplemente, una suma de contratos individuales concertados entre el empresario o patrón y una serie de obreros desligados entre si y que se entendían uno a uno con aquel. En el derecho del trabajo, por el contrario, la empresa y el conjunto de los obreros se enfrentan como entidades colectivas, reconocidas como tales por el derecho; por ejemplo, bajo la forma de delegados patronales y obreros. Otro rasgo característico del derecho del trabajo es, por último, la nueva forma de participación de elementos profanos en la administración de justicia.

Para terminar, Radbruch, puntualiza que el campo del derecho social se delimita, sin embargo, con determinados derechos, que aparecen a la cabeza de todos los que se refieren a la colectividad, los derechos humanos cuya esencia se cifra precisamente en garantizar la libertad exterior del hombre haciendo posible con ello la libertad interior de su conducta moral. Entre ellos se encuentra el derecho de propiedad, reconocido inclusive en los países socialistas, donde solo se prohíbe la propiedad capitalista de los medios de producción<sup>12</sup>.

II. Tesis de José Campillo Sainz: Los derechos sociales, señala Campillo, constituyen un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que ésta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre. No se trata de una categoría cerrada que excluya al concepto de derecho individual, ya que ambos se complementan mutuamente. Los dos tienen al hombre como común destinatario aunque cada uno de ellos lo contemple desde un ángulo diverso en sus relaciones con la sociedad. El contenido y la significación de los derechos sociales estarán

<sup>12</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit., p.93.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

condicionados en gran parte, por la dogmática que inspire a los distintos tipos de regímenes políticos. Por ello habrá un diferente régimen de derechos sociales en los sistemas totalitarios o en los que sigan una tendencia democrática. En éstos, los derechos sociales tendrían las siguientes características:

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

2.- En los derechos sociales se produce una interpretación entre las esferas pública y privada, en un doble sentido. Primero, de arriba abajo, mediante la intervención del estado en la actividad de los particulares y, segundo, en forma ascendente a través de la inserción dentro de la organización política de los grupos sociales.

3.- Los derechos sociales serán irrenunciables y las normas que a ellos se refieren tendrán el carácter imperativo y de orden público. De ello deriva una limitación de la autonomía de la voluntad, que ha trascendido también el ámbito del derecho común.

4.- Los derechos sociales tienden a ser derechos particularizados o especiales que otorgan un tratamiento diferencial en atención a la categoría económico-social de los individuos a los cuales se aplican aun cuando no podrán ser una maraña inconexa de disposiciones privatísticas que vendrían a romper los principios de abstracción y generalidad de la ley. Esta especialización de los derechos especiales deriva de que el derecho no puede desconocer que, por encima de la identidad esencial entre los humanos, existen diferencias accidentales que una correcta ordenación de la

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

sociedad debe tener en cuenta. El orden jurídico, señala Campillo, no es puro sistema matemático al que sea lícito trabajar sobre abstracciones y seres ideales. Esta llamado a regir la realidad y nada más lógico que establezca reglas diversas según la diversidad de las situaciones sobre las cuales ellas vayan a operar.

En cuanto a su contenido, señala que se desarrolla particularmente en tres sectores esenciales:

1. La educación;
2. La asistencia; y
3. La economía.

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

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

El derecho económico se manifiesta mediante el establecimiento de un orden que regule las relaciones entre los hombres conforme a los dictados de la justicia social. Su forma más representativa es el derecho individual del trabajo con sus postulados básicos, dignidad del trabajo humano al que ni puede considerarse como una mercancía o artículo de comercio.

El derecho económico se manifestará otorgando a los hombres la posesión y el dominio de bienes materiales, procurando y alentando el acceso de mayor número a los beneficios de la propiedad privada. Los derechos sociales también se manifiestan en el derecho de asociación, otorgado a favor de quienes pertenecen a determinada categoría social y no se dan solo frente al estado, sino también como de un derecho de

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

una clase frente a la otra. Este derecho de asociación, sostiene Campillo, es solo un instrumento puesto al servicio de las personas individualmente determinadas.

Por último, Campillo, destaca como notas que los distinguen de los individuales o políticos, las siguientes:

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

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

c) Los derechos individuales son derechos absolutos, erga omnes, los derechos sociales son derechos relativos, con sujeto pasivo determinado, que puede ser el estado, el empresario u otra persona privada;

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

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



Estas diferencias no implican, insiste Campillo, que ambos derechos no puedan coexistir y armonizarse para realizar una síntesis que asegure al hombre el pleno desenvolvimiento de su personalidad en las más amplias condiciones de dignidad y libertad<sup>13</sup>.

A todo esto que se ha explicado con anterioridad, Néstor de Buen, menciona que no su puede dejar a un lado, en esta investigación sobre la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, el problema de sus nuevas tendencias, tan coincidentes con el pensamiento liberal que provocó, precisamente, el nacimiento de la disciplina como una reacción frente a la explotación<sup>14</sup>.

#### *1.11 Ubicación del derecho del trabajo.*

En términos generales, parece factible afirmar que el derecho del trabajo pertenece al tercer género que hemos explicado y caracterizado en base a las tesis de Radbruch y a Campillo Sainz. Sin embargo, tal afirmación, que es válida en términos generales, no lo es si se intenta obtener un resultado científico. A ese propósito cabría hacer algunas observaciones. Desde un punto de vista histórico, las disposiciones reguladoras del contrato de trabajo, han pertenecido, en una primera etapa al derecho civil. Aún vigente la ley de 1931, el derecho laboral no perdió totalmente sus vinculaciones con el derecho privado, al grado de que, como señala Mario de la Cueva, reprodujo muchas de sus formas y fórmulas, insistió en la naturaleza contractual del pacto creador de la relación de trabajo y declaró al derecho común como un derecho supletorio<sup>15</sup>.

Aún ahora pese, a que de la Cueva afirma, que la Ley de 1970 implica una idea nueva del derecho del trabajo, existen normas reguladores de relaciones laborales que tienen un cierto aire privatístico y, en todo caso, se conservan expresiones que tienen

<sup>13</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit. p.96.

<sup>14</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Ibidem. p.99.

<sup>15</sup> De la Cueva Mario, De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, ed.8ª, México, 1991, P.6-13, p.80.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

obvias raíces en una terminología propia del derecho privado; las de contrato individual y las de contrato colectivo de trabajo.

Desde el punto de vista de las relaciones o de las instituciones reguladas por el derecho del trabajo, no cabe duda de que, sin negar el predominio de la tendencia social, la estructura actual presenta normas de derecho privado y de derecho público. A título de ejemplo podemos mencionar algunos contratos individuales de trabajo, en los que predominaría una justicia conmutativa; el de los altos empleados, deportistas, ciertos artistas, etcétera, que en más de una ocasión permiten al trabajador imponer condiciones al empleador. A su vez, las normas reguladoras de las autoridades de trabajo son de derecho público, en cuanto se refieren a la organización misma del Estado.

De todo ello, se llega a una conclusión. No es posible ubicar a ninguna disciplina de las que integran la enciclopedia jurídica y en forma especial al derecho del trabajo en solo una determinada rama del derecho. Es preciso recoger la tesis que, intentando satisfacer un rigor científico, prefiere determinar, institucionalmente, la naturaleza jurídica y no en grupo. Néstor de Buen, no dice que puede haber relaciones integradoras de una institución, que no corresponden ala tendencia general de ésta. En realidad podríamos alcanzar, de todas maneras, una conclusión. Pese a sus escollos terminológicos y a la circunstancia de que, en razón de su hoy detenida expansión, el derecho laboral regula relaciones entre trabajadores y empleadores en las que, no obstante ser de orden individual, no se produce diferencia entre las partes, fundamentalmente en el orden sustantivo, el derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho social. La mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social. Claro está que lo podríamos llamar derecho administrativo laboral, de recientísima formación y el derecho procesal del trabajo exigirán una particular definición de su naturaleza jurídica<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit. p.102.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 1.12 Autonomía del Derecho del Trabajo.

Determinar si una disciplina jurídica cualquiera es o no autónoma es, en realidad, sólo un problema de jerarquía. En rigor con ello se trata de establecer si en la división del derecho la materia de que se trata ocupa o no el tercer escaño que corresponde a las disciplinas autónomas.

Hemos dicho que la clasificación tradicional subdividía la noción de derecho en dos grandes normas: el público y el privado. A ellas se agrega el derecho social. De afirmarse la autonomía de una determinada disciplina, el resultado será de que se le incluya inmediatamente después, o sea, en tercer peldaño de la clasificación.

El derecho civil, en relación con las demás ramas del derecho, ofrece un carácter que conviene hacer resaltar, es el derecho común.

Como sabemos, el Derecho común será el conjunto de disposiciones destinadas a reglamentar la vida social considerada en su totalidad, y se llama derecho especial al que contiene normas solo sobre una institución o una serie de relaciones determinadas, o sea, cuyo fin es una regulación parcial<sup>17</sup>.

Respecto de la distinción entre derecho normal y derecho excepcional, Néstor de Buen apunta lo siguiente, la diferencia entre el derecho normal o llamado también regular, y derecho excepcional, llamado también singular, nace de la distinta posición de uno y otro frente a los principios fundamentales al ordenamiento jurídico. El derecho normal es conforme a tales principios; el excepcional se desvía de ellos<sup>18</sup>.

La autonomía de una disciplina, en sentido literal hemos de representarla como aislamiento absoluto de todas las otras zonas del derecho. De entender así el concepto de autonomía, ninguna disciplina sería autónoma.

<sup>17</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus Cit, p.107.

TEXTOS CON  
FALLA DE ORIGEN

Autonomía, en el sentido que se le da en la ciencia del derecho es otra cosa, según Néstor de Buen, pues se sostiene que la autonomía se presenta en cuatro direcciones:

1. dirección legislativa;
2. dirección científica;
3. dirección didáctica; y
4. dirección jurisdiccional.

Dirección Legislativa: resulta de que determinada disciplina cuente con su propio sistema normativo o tenga sus propias fuentes de derecho creadas por el legislador.

Dirección Científica: se logra por la elaboración autónoma de doctrinas propias, que dan, en este caso, al derecho del trabajo, una fisonomía particular.

Dirección Didáctica: resulta de la inclusión de determinada disciplina, per se, como parte especial de los planes de estudio universitarios, así en ocurre en México.

Dirección Jurisdiccional: deriva de la existencia de tribunales propios para la disciplina jurídica de que se trate. En nuestro país tienen ese carácter las juntas de conciliación y arbitraje<sup>19</sup>.

A este problema corresponde su solución aun fenómeno de política social. De acuerdo con la trascendencia social de determinada disciplina, se le podrán o no atribuir las condiciones necesarias para que pueda entenderse como autonomía. El problema no es de juristas, siempre inclinados a favorecer la autonomía de su especialidad, sino de políticos y aun más, de conciencia social.

La conclusión será, según Néstor de Buen, la siguiente; El derecho laboral es un derecho económico autónomo en cuanto, a virtud, de su trascendencia social, en razón

---

<sup>18</sup> De Buen lozano Néstor, Tomo I, Ibidem, p.107.

de la importancia que tiene como sistema jurídico regulador de un fenómeno económico fundamental y, lo que es tal vez, más importante, como consecuencia de la tendencia social que lo ilumina, se ha hecho necesario otorgarle leyes y tribunales propios y ha generado, además, una obra científica exclusiva así como su inclusión especial en los planes de estudio universitarios<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit. p.107.  
<sup>20</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Ibidem, p.109.

**CAPÍTULO II**  
**EL DERECHO DEL TRABAJO.**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

20-A

## **CAPÍTULO II.**

### **EL DERECHO DEL TRABAJO.**

#### *2.1 El individuo, la sociedad y el derecho.*

El ser humano es quien crea sus propias normas que se resuelven en juicios lógicos, para poner en juego los medios tendientes a la cristalización de los fines que se proponga, por lo que se dice que la libertad humana, en los términos genéricos en la que la hemos concebido, esto es, como facultad o posibilidad de forjación de fines y de la escogitación de los medios idóneos respectivos, subjetivos y objetivos, es eminentemente autónoma, puesto que ella misma crea sus propias reglas. Sin embargo, el hombre es un ser inminentemente sociable. La vida social del ser humano, es siempre un constante contacto con los demás individuos miembros de la sociedad, equivaliendo, por tanto, a relaciones de diversa índole, sucesivas y de reaparición interminable. Para que la vida en común sea posible y pueda desarrollarse por un sendero de orden, para evitar el caos en la sociedad, es indispensable que exista una regulación que encauce y dirija esa vida en común, que norme las relaciones humanas sociales; en una palabra, es menester que exista un derecho, concebido formalmente como un conjunto de normas de vinculación bilateral, imperativas, obligatorias y coercitivas<sup>21</sup>.

El origen histórico del derecho del trabajo, para Gomes, Gottschalk y Bermúdez, está vinculado con el fenómeno conocido bajo la denominación de Revolución Industrial. Si nos fuese dado situar en el tiempo un acontecimiento indicador para

<sup>21</sup> Burgoa Ignacio, Las Garantías Individuales, Ed. Porrúa, ed.29ª., México, 1997, P. 810., p. 21.

señalar el inicio de ese proceso revolucionario, indicaríamos la máquina de vapor descubierta por Thomas Newcomen, en 1712, luego empleada con fines industriales, para bombear agua de las minas de carbón inglesas<sup>22</sup>.

Hoy en día sabemos que el Derecho del Trabajo es parte integrante del Derecho Social Positivo, se identifica con éste dentro del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos además de que se conjuga con el mismo, de tal modo que el Derecho del Trabajo se elevó a norma social de la más alta jerarquía jurídica, en estatuto constitucional protector y reivindicador de los trabajadores y de la clase obrera además de punto de partida de hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres. Para poder entender lo que es el derecho del trabajo, haremos referencia a varias definiciones aportadas por estudiosos de la materia.

## *2.2 Criterios de distinción.*

En orden a los sujetos, que intervienen en las relaciones individuales y en las colectivas, la distinción es sugerente, aún cuando tenga poco rigor científico. Ciertamente los problemas de derecho individual suponen que uno de los términos de la relación es el trabajador y, por regla general, en el derecho colectivo el sujeto laboral lo es un sindicato, pero puede ocurrir que en el derecho individual se planteen, cuestiones de deben de ser resueltas a nivel colectivo, aún sin integrar organismos distintos.

El derecho individual constituye el campo de aplicación de las normas creadas por el órgano legislativo estatal, en ejercicio de la función tutelar que subrayamos como nota característica del derecho individual, mientras que el derecho colectivo se integra como un instrumento que tiene por objeto principal determinar los causes por los cuales las clases en pugna pueden crear sus propios acuerdos normativos de valor general dentro de sus limitadas jurisdicciones. En otras palabras, en el derecho individual, el legislador es el estado, en el derecho colectivo, las partes son sus propios legisladores.

<sup>22</sup> Gomes Orlando y Otros, Curso de Derecho del Trabajo, volumen I, Ed. Cárdenas editor y distribuidor, ed. 1ª.



### *2.3 Definición de Derecho del Trabajo.*

Para Alberto Trueba Urbina, el Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana<sup>23</sup>.

Para J. Jesús Castorena desde la primera edición de su manual define la disciplina en los términos siguientes: es el conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas<sup>24</sup>.

Mario de la Cueva nos proporciona la siguiente definición, entendemos por derecho del trabajo en su acepción mas amplia, una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana<sup>25</sup>.

Sánchez Alvarado es un autor que al proporcionarnos esta definición debemos mencionar que para él, el derecho laboral es protector y tutelar, así como regulador, y define al derecho del trabajo como el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino<sup>26</sup>.

---

México, 1979, P. 463, p.3.

<sup>23</sup> Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, ed. 4º, México 1977, P. 687, p.135

<sup>24</sup> Castorena J. Jesús, Tratado de Derecho obrero, Ed. Jaris, México, P. 225, p. 17

<sup>25</sup> De la Cueva Mario, De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, ed.8º, México, 1991, P.6-13, p.116.

Para Baltasar Cavazos Flores nos presenta al derecho de trabajo como un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo. Sin embargo, en la actualidad, podrá resultar no solo inconveniente, sino quizá equivocado, que el derecho del trabajo continúe siendo un derecho unilateral. La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas requiere que el derecho del trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros, sino también los del capital y los más altos de la colectividad<sup>27</sup>.

Gomes, Gottschalk y Bermúdez, definen al Derecho del Trabajo como el conjunto de principios y reglas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y colectivas que nacen entre los empleadores privados o equiparados, y los que trabajan bajo su dirección y de ambos con el Estado, por ocasión del trabajo o eventualmente fuera de él<sup>28</sup>.

Miguel Borrell, lo define como el conjunto de principios, instituciones y normas legales sustantivas y adjetivas destinadas a regular los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y conflictos obrero personales a los órganos de jurisdicción y las dependencias administrativas del trabajo, y a regular a los organismos de clase obreros y patronales<sup>29</sup>.

Néstor de Buen lo define de la siguiente manera, el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social<sup>30</sup>.

#### *2.4 Definición de derecho individual del trabajo.*

<sup>26</sup> Sánchez Alvarado Alfredo, Instituciones de derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, volumen I México 1967, P. 482, p. 36

<sup>27</sup> Cavazos Flores Baltasar, 35 Lecciones de derecho Laboral, Ed. Trillas, P. 463, p. 120

<sup>28</sup> Gomes Orlando y Otros, Opus cit. p. 13.

<sup>29</sup> Borrell Navarro Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Sista, ed. 4ª, México, 1994, P. 739, p.3.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Cabanellas, nos da al tratar del derecho colectivo, un concepto propio del derecho individual, a saber; el que se circunscribe a la consideración más o menos atomizada de las relaciones laborales, incluso a las existentes o posibles entre un solo trabajador y su patrono<sup>31</sup>.

De la Cueva propone la siguiente definición: La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo<sup>32</sup>.

Néstor de Buen lo define como el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado. También la define como el derecho de las relaciones individuales del trabajo<sup>33</sup>.

El derecho del trabajo, agrega Gomes, se presenta en el mundo jurídico, objetivamente como un complejo de principios o normas aparentemente dispersos, dispares y hasta contradictorios. Esto se explica por el conocido mal del infantilismo o, si se quiere, por la intrepidez de la adolescencia. Ninguna ciencia jurídica o no, está libre de pasar una fase nebulosa en los primeros años de su existencia, y el derecho del trabajo también conoció la suya. Solamente que ahora comienza a madurar. En nuestra disciplina, ese instituto clave se identifica con el trabajo subordinado. El trabajo como expresión de la personalidad humana, como atributo del ser y calificado en su forma de dependencia. El sujeto de la relación empleada no sólo da sus energías físicas, que son por si mismas un objeto destacable de ente humano, más aun ataca la propia persona humana, como fuente permanente de la cual emanan aquellas energías<sup>34</sup>.

<sup>30</sup> De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, ed. 8ª., México, 1991, P.643, p.131.

<sup>31</sup> Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Ed. Bibliográfica. Olmeba, Buenos aires, 1968, P.319, p.42

<sup>32</sup> De la Cueva Mario, Opus cit., p. 177

<sup>33</sup> De Buen Lozano Néstor, El Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, ed. 2ª, México 1977 P.802, p. 27

<sup>34</sup> Gomes Orlando y Otros, Opus cit., p. 14.

## *2.5 Características del Derecho del Trabajo según Mario De La Cueva.*

Para Mario de la Cueva, las características del Derecho del Trabajo le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos, y para lo cual, él nos señala las siguientes características o caracteres del Derecho del Trabajo:

- I. El Derecho del Trabajo es el derecho de la clase trabajadora.
- II. La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo.
- III. El Derecho del Trabajo es derecho unitario compuesto por varias partes.
- IV. El Derecho del Trabajo es los derechos mínimos que el pueblo y el poder legislativo garantizaron a los trabajadores en la Constitución y en la Ley del trabajo.
- V. El Derecho del Trabajo es derecho inconcluso.
- VI. El Derecho del Trabajo es derecho imperativo.
- VII. La idea en el Derecho del Trabajo como derecho protector de la clase trabajadora.

- I. El Derecho del Trabajo es el derecho de la clase trabajadora.

Ninguna legislación en el mundo, ha marcado con el mismo esplendor de la nuestra, la naturaleza del derecho del trabajo como un derecho de clase. Fue indispensable, por respeto a la tradición democrática, reconocer el derecho de los patronos a formar sindicatos; pero en dos aspectos fundamentales de las relaciones colectivas, nuestra legislación estableció claramente que el derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora: en primer término, la iniciativa para la negociación y contratación colectivas, por declaración expresa de la ley de 1931, reproducida en la de 1970, pertenece única y exclusivamente a los sindicatos de los trabajadores; y en segundo lugar, regresando ya a un tema muy estudiado y revisado hoy en día, la huelga no tiene equivalente del lado de los empresarios, pues el paro que les reconoce

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

la fracción XIX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de lo cual desprendemos que no es un instrumento de lucha, sino un procedimiento contencioso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que éstas determinen si las condiciones económicas de los mercados imponen la suspensión temporal de las actividades de las empresas.

## II. La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo.

El trabajo, ya sea material o intelectual, debe estar regido por el estatuto laboral cuando se reúnan los caracteres de la relación de trabajo. El legislador de 1931 arrojó la fuerza expansiva del estatuto laboral sobre el artículo 18 de la Ley, aceptando lo que llamamos la presunción laboral, que significa, que se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. La presunción laboral invirtió lo que los procesalistas conocen con el nombre de la carga de la prueba, lo que determinó que el único deber procesal del trabajador fuera la comprobación de la realidad de la prestación del trabajo, en tanto el empresario tendría que demostrar que no coincidía con los caracteres del contrato de trabajo.

## III. El Derecho del Trabajo es derecho unitario compuesto por varias partes.

El derecho del trabajo ha devenido un estatuto unitario, una conjugación de principios que proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros y una finalidad que es siempre la misma: La justicia social que ama para todos los trabajadores una existencia digna de la persona humana. Desde largos años reconocimos esta condición, por lo que se nos planteó la necesidad de una separación de nuestro estatuto en dos especies, el núcleo o parte nuclear y la envoltura protectora. La parte nuclear del derecho del trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador; se integra con los capítulos siguientes, a) el derecho individual del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo; b) El derecho regulador del

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

trabajo de las mujeres y de los menores es la suma de principios, normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educación y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto trabajadores; c) El rubro de la Declaración de derechos sociales dice: El trabajo y la previsión social. Con esta apoyo terminológico, la doctrina más generalizada definió a la previsión social como los principios, las normas y las instituciones que se ocupan de la educación y la capacitación profesional y ocupación de los trabajadores, de proporcionarles habitaciones cómodas e higiénicas y de asegurarles contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarles de su capacidad de trabajo y de ganancia, y la consideró como una parte del derecho del trabajo, porque, afirmaba, la aplicación de sus disposiciones sale del presupuesto de la previa existencia de una relación de trabajo; una bella definición decía que la previsión social proyecta hacia el futuro las necesidades del trabajador para darles satisfacción, en forma tal, que el derecho del trabajo era las normas del presente y la previsión social las del mañana. La envoltura protectora es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y asegurar la vigencia del derecho del trabajo. La envoltura protectora se compone de tres elementos el primero de ellos son las autoridades del trabajo, que son, un grupo de autoridades, distintas de las restantes autoridades del estado, cuya misión es crear, vigilar y hacer cumplir el derecho del trabajo, el segundo es el derecho colectivo, que son los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo, o en una definición tal vez más plena de contando podemos decir que el derecho colectivo es un conjunto de principios, normas e instituciones que garantizan la libre formación de los sindicatos y hacen de ellos una fuerza permanente viva para la superación constante de las condiciones de vida de los trabajadores; y el tercero es el derecho procesal del trabajo, cuya definición es el conjunto de principios y normas que permiten a las juntas de conciliación y arbitraje resolver los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, que en concordancia con la naturaleza y los fines del derecho del trabajo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

IV. El Derecho del Trabajo es los derechos mínimos que el pueblo y el poder legislativo garantizaron a los trabajadores en la Constitución y en la Ley del trabajo.

La parte nuclear de la Ley del Trabajo es el contenido mínimo de la relación de trabajo, los derechos de cada trabajador que nadie puede arrebatarse.

V. El Derecho del Trabajo es derecho inconcluso.

La Declaración es un efecto, pero también la demostración de la naturaleza inconclusa del Derecho del Trabajo; y es además una invitación dirigida a las fuentes formales subconstitucionales para que llenen su función con alegría y para que nos proporcionen los principios y las instituciones nuevos que vaya mostrando el río incontenible de las mutaciones históricas.

VI. El Derecho del Trabajo es derecho imperativo.

Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado. El Derecho del Trabajo se presentó con una pretensión de imperatividad absoluta, la cual, por otra parte, coincide con su naturaleza y con sus finalidades. La injusticia del sistema provocó las luchas sociales de los siglos XIX y XX y una legislación que fue desde un principio, derecho imperativo, porque era el único procedimiento que permitía aminorar la explotación del trabajo. La Declaración de Derechos sociales de 1917 produjo la transformación final del derecho del trabajo, que salió del campo de la legislación ordinaria y entró al plano superior de los derechos humanos, de esas normas supraconstitucionales que el pueblo quiso imponer al estado y a los hombres. La imperatividad absoluta del Derecho del Trabajo quedó consignada en el artículo 123 fracción XXVII, párrafo final de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde se decreta la nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consignado a favor de los trabajadores en las Leyes de Protección y auxilio. El deber impuesto a los trabajadores de exigir el respeto de sus derechos, y es así porque quien no hace respetar su derecho, daña a las clase a

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

la que pertenece; la imperatividad se dirige, en segundo lugar, al empresario, para decirle que es un deber constitucional, una exigencia del pueblo a la que no puede sustraerse; el derechos social rompió la fórmula del dejar hacer y dejar pasar, y le impuso al estado una intervención activa y permanente para que vigilara e hiciera cumplir las normas jurídicas, actividad que ha de realizar como un deber que le impuso el pueblo, lo que origina que puede actuar de oficio, porque la pretensión de imperatividad sería un poco ilusoria sin esa potestad, ya que bastaría la ausencia de la queja para que retornáramos a la explotación que auspició el contrato de arrendamiento de servicios. La imperatividad del Derecho del Trabajo, impone al estado la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponer las sanciones que autorice la ley. La función de vigilancia se cumple principalmente mediante la inspección del trabajo. Las sanciones del trabajo son aquellas que la Ley impone a los empresarios por el incumplimiento de las normas de trabajo.

VII. La idea del Derecho del Trabajo como derecho protector de la clase trabajadora.

La idea de quien quiera sostener que el derecho del trabajo es un ordenamiento protector, necesitan precisarlo, pues, como según se ha explicado no se quiere que se interprete en el sentido de que exista una inferioridad de la clase trabajadora o de que esta urgida de tutela, la que de verdad no necesita, y no requiere de ella porque posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual con el capital y aún para luchar con el estado protector de la burguesía. La clase trabajadora debe volver a una toma de conciencia para darse cuenta de que, al igual que en el pasado, tiene que conquistar los fines del derecho del trabajo en lucha con el capital. El artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que en los casos de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, pero esta fórmula no puede ser contemplada como una norma protectora del débil contra el fuerte, porque su esencia es más completa, ya que nos dice que en la oposición entre los valores humanos y los intereses materiales de la



economía, la justicia impone la supremacía de aquéllos. Por último debemos tener en cuenta una consideración final que es la idea de protección a la clase trabajadora por el estado de la burguesía lesiona la dignidad del trabajo, porque no es ni debe ser tratado como un niño al que debe proteger su tutor, sino como un conjunto de seres humanos que debe imponer todo lo que fluye del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la idea de justicia social<sup>35</sup>.

## *2.6 Características del Derecho del Trabajo según Néstor De Buen.*

A continuación aportaremos una formulación de un catálogo probablemente provisional de características del derecho del trabajo, aportado por el maestro Néstor de Buen. Paralelamente haremos referencia algunas notas que la doctrina ha considerado propias de la disciplina, expresando las razones por las cuales no creemos sean aceptables.

- I. El derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora.
- II. El derecho del trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora.
- III. El derecho del trabajo como un derecho de expansión.
- IV. El derecho del trabajo como mínimo de garantías sociales para los trabajadores.
- V. El derecho del trabajo como un derecho irrenunciable e imperativo.
- VI. El derecho del trabajo es un derecho reivindicatorio del proletariado.
- VII. El derecho del trabajo como un instrumento de coordinación y conjugación de los intereses que se dan en las empresas consideradas como unidades económicas sociales<sup>36</sup>.

I. El derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora.

<sup>35</sup> De la Cueva Mario, Opus cit. p. 89.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La afirmación que contiene el enunciado de este inciso envuelve uno de los motivos de polémica más interesantes, a propósito de las características del derecho del trabajo.

Sus disposiciones tienen solo por objeto establecer beneficios para los trabajadores. Es la idea que expresa Mario de la Cueva al señalar que se trata de un derecho de una clase social frente a la otra<sup>37</sup>.

Alberto Trueba Urbina, con mayor énfasis, puntualiza a su vez que, el derecho mexicano del trabajo no es norma reguladora de relaciones laborales, sino estatuto protector de los trabajadores; instrumento de lucha de clase en manos de todo aquel que presta un servicio personal a otro<sup>38</sup>.

En esa virtud el derecho del trabajo nace como una legislación clasista, a favor de los trabajadores, cuya nota predominante no es la de ser un derecho económico, sino por el contrario, un derecho que piensa en el hombre como tal, en su salud y en su dignidad, como objetos fundamentales de protección. En términos menos precisos se afirma que el derecho del trabajo surge entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana. Otros autores rechazan la naturaleza clasista de la legislación laboral, afirman, categóricamente que el derecho del trabajo no puede ni debe considerarse un derecho de clase, por lo menos no en el sentido que se opongá, como derecho de una clase, al derecho de otra o de otras clases, siendo, por consecuencia, un elemento de lucha de clases; precisando estos conceptos se agrega que en la medida en que se da a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción, pero también en cuanto mediante el desarrollo de métodos de colaboración se les hace participar en la administración y utilización de aquellos, el derecho del

<sup>36</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit. p. 54.

<sup>37</sup> De la Cueva Mario, opus cit. p. 87.

<sup>38</sup> Trueba Urbina Alberto, Opus cit. p. 229.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

trabajo deja de ser un derecho de clase, inclusive desde el punto de vista de la teoría marxista de las clases, y se convierten en un derecho de superestructura, que tiende a la superación de las diferencias señaladas y a atribuir su lugar a cada uno de los grupos sociales; el sentido semejante también se sostiene que la legislación laboral no constituye un derecho de clase, sino el conjunto de leyes dictadas para restablecer el equilibrio roto entre las partes que intervienen en la producción, situando en un plano de igualdad al trabajador y al patrón.

## II. El Derecho del Trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora.

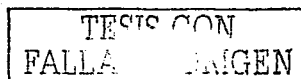
Alberto Trueba Urbina señala que en general todas las disposiciones sociales del artículo 123 Constitucional son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto alcanzar el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora<sup>39</sup>.

En contra de esta tendencia han surgido últimamente algunas voces que entienden que aceptar la tesis proteccionista es negar la fuerza de los trabajadores y que es tanto como admitir que las normas del derecho laboral han sido solamente un regalo o dación del estado.

Mario de la Cueva ha hecho suya esta opinión modificando, según como él mismo lo admite, su anterior punto de vista.

Mientras Trueba Urbina contempla solo el hecho objetivo de las normas, de la Cueva va más allá y pretende probar que esas normas no fueron regalo o dación, sino el resultado de exigencias inaplazables de la clase obrera.

<sup>39</sup> Trueba Urbina Alberto, Opus cit. p.118.



Para Roberto Ramón Muñoz, el derecho del trabajo, es Clasista, porque protege a la clase trabajadora<sup>40</sup>.

Es importante, según Néstor de Buen Lozano, precisar un poco más las cosas. En realidad, partiendo del supuesto de una determinada relación jurídica, la norma protectora será aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación concede al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación imparcialmente<sup>41</sup>.

En estas condiciones, Néstor de Buen comenta que es evidente que las normas de trabajo, partiendo del supuesto indiscutible de esa diferencia entre las partes, crean todo un sistema de mínimos y máximos, siempre a favor de los trabajadores y llevan su espíritu protector al grado de que, amparando al trabajador contra su permanente estado de necesidad, nulifican de pleno derecho las renunciaciones que este haga valer precisado o basado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fracción XXVII del inciso A y el artículo 5 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo<sup>42</sup>.

En base a un comentario señalado en el párrafo anterior donde se menciona al artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo fracción XIII nos remite al artículo 33 del mismo ordenamiento a lo que la letra dice: Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y de más prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la junta de conciliación y arbitraje, la que los aprobara siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores; respecto a esto tenemos la opinión del Lic. Juan B. Climent Beltrán donde nos explica

<sup>40</sup> Ramón Muñoz Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, ed. 1ª., México, 1983, P. 450, p.156.

<sup>41</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, opus cit. p59.

<sup>42</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Ibidem, p59.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

acerca de la renuncia de derechos e imprescriptibilidad de la acción de nulidad; la acción para impugnar de nulidad un convenio que implica renuncia de los derechos de los trabajadores, es imprescriptible. En efecto, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción XXVII, establece: serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes, aunque se expresen en el contrato; todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

Ahora bien dado el carácter imperativo del derecho del trabajo, debe conciliarse que todo convenio celebrado en contravención a las disposiciones invocadas, es nulo de pleno derecho por lo que la acción de los trabajadores para impugnarlo es imprescriptible<sup>43</sup>.

El proteccionismo, se pone de manifiesto hoy en día tanto en el derecho individual como en el administrativo y, a partir de la reforma del 1° de Mayo de 1980, en el procesal. En el colectivo en cambio, el régimen de la huelga y el del contrato colectivo han creado el equilibrio de que habla de la Cueva e, inclusive en ocasiones, los sindicatos obreros están en mejor posición para dictar condiciones que los patrones. En nuestro concepto, las normas de trabajo suelen ser el resultado de luchas sociales. Los trabajadores las conquistan, no las reciben en generosa donación.

### III. El Derecho del Trabajo como un derecho en expansión.

Debemos entender la tendencia expansiva del derecho como una tendencia a regular cada vez más relaciones. En un principio, cuando el derecho laboral era conocido como legislación obrera, su campo de aplicación se limitaba a la industria. Posteriormente se fueron incorporando otras actividades a sus normas, que superaron su condición de derecho obrero y lo convirtieron en un derecho de la prestación de servicios.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Nuestro derecho laboral tiene una tendencia indiscutible a expandirse. En un futuro próximo toda prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza, incluyendo las accidentales que puedan prestar los profesionales en su consultorio, despacho o bufete, quedara amparada por el derecho laboral. Esta es en alguna medida la tesis que sustenta Trueba Urbina y que denomina teoría integral, expresada en su definición del derecho del trabajo que es, según sus palabras, el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen dignifican y tienden a reivindicar a todos los que vivan de sus esfuerzos naturales o intelectuales, para la realización de sus destino histórico; socializar la vida humana<sup>44</sup>.

Aceptando la teoría expansiva, se rechaza, sin embargo, la tesis integral, afirmando que a la clase trabajadora no le representa ventaja alguna, romper la teoría del trabajo subordinado e imponer su estatuto al trabajo libre.

IV. El derecho del trabajo como mínimo de garantías sociales para los trabajadores.

No esta expresado en términos claros este principio, ni en el artículo 123 Constitucional, ni en la Ley de 1931. Sin embargo, parece que no ha habido duda de que el derecho del trabajo, como se ha señalado, constituye un mínimo de garantías para los trabajadores. Esto significa que las prestaciones señaladas tanto en el artículo 123 Constitucional como en la Ley Federal del Trabajo son el punto de partida.

Esta tesis, acogida unánimemente por la doctrina y la jurisprudencia, a merecido ser expresamente consignada en la Ley Federal del Trabajo en cuyo artículo 56 en su primera parte menciona que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley.

<sup>43</sup> Climent Beltrán Juan B., Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencias, Ed. Esfinge ed. 14ª, México, 1997, P. 726 p. 101

<sup>44</sup> Trueba Urbina Alberto, Opus cit, p. 135

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En realidad, desde su texto original, en el artículo 123 Constitucional se encuentran consignadas garantías al capital, de menor fuerza que las que se consagran a favor de los trabajadores, pero que tienen que ser necesariamente tomadas encuentra en esta caracterización del derecho laboral. Nos referimos a los derechos patronales para constituir sindicatos y asociaciones profesionales y para realizar paros, todo esto consignado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en las fracciones XVI y XVII del apartado A. La conclusión es pues, que el derecho del trabajo no siempre consagra mínimos a favor de los trabajadores

#### V. El derecho del trabajo, derecho irrenunciable e imperativo.

De lo antes dicho, deriva como una conclusión necesaria, el carácter irrenunciable e imperativo del derecho laboral.

A propósito de la irrenunciabilidad, Néstor de Buen, expresa que es el medio de que se vale el legislador para proteger al trabajador, en su estado de necesidad contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas del trabajo responde a la misma idea, ósea, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios de la norma, su observancia. Esta se impone, coactivamente, si es preciso. No podría entenderse, de otra manera la función tutelar a que antes hicimos referencia<sup>45</sup>.

#### VI. El derecho del trabajo reivindicatorio del proletariado.

Tiene entre nosotros, como principal defensor, a Alberto Trueba Urbina, quien señala que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos persigue dos finalidades, la primera se expresa en su mensaje y en su texto y consiste en la protección a los trabajadores en general y al trabajo como factor de producción. Es la tesis de la función tutelar del derecho del trabajo; la segunda finalidad del artículo 123 Constitucional es más trascendental, pues no se conforma con la protección y tutela de los trabajadores, sino que se encamina con los propios derechos que integran

<sup>45</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I. Opus cit, p.63

dicho precepto a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto de que se recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano. Así recupera el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que solo puede alcanzarse socializando el capital.

VII. El Derecho del Trabajo como un instrumento de coordinación y conjugación de los intereses que se dan en las empresas, consideradas como unidades económicas.

Al referirse a los fines que persigue el derecho del trabajo se sostiene que son varios, así los describe Néstor De Buen:

a) Un fin sustancial y primario, es la protección del hombre que trabaja;

b) Un fin sustancial de carácter individual, consistente en la regulación de las condiciones de trabajo, acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; y

c) Un fin sustancial de carácter colectivo, donde se expresa la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

Esta coordinación de intereses habría de alcanzarse a través de los contratos colectivos. Su finalidad en este caso es hacer del caos un cosmos; de la desorganización una empresa organizada; del descontento de las partes, un programa coordinado y por último, la finalidad sustancial individual debe subordinarse, en última instancia, a la finalidad sustancial colectiva, de conseguir la paz social, a través del entendimiento armónico de los factores de la producción <sup>46</sup>.

<sup>46</sup> De Buen lozano Néstor, Tomo I, Opus cit., p. 65.

TESTS CON  
FALLA DE ORIGEN



El orden se realiza cada vez más con el equilibrio renovado entre una exigencia de colaboración autónoma y activa de todos, individuos y grupos, y una acción oportuna de coordinación y de dirección por parte del poder público.

El establecimiento de un equilibrio y de una relación armónica que hagan posible la convivencia humana. No podemos entender que el derecho tenga otro fin distinto. Los fines que pueden señalarse son: la realización de la justicia, el bien común y la seguridad jurídica, que son en rigor medios para alcanzar ese otro fin, anterior y superior a ellos. Ahora bien, ante los fenómenos sociales el derecho no vino a coordinar intereses sino a imponerse imperativa y coactivamente, a la clase detentadora de los medios de producción, esto es, a la burguesía, para impedirle seguir explotando sin misericordia a los trabajadores. No se trataba de un intento de crear un equilibrio mediante el juego de los intereses y el sacrificio mutuo; se trataba de arrancar de la burguesía aquello que los trabajadores y sus familias necesitan desesperadamente para vivir, o sea, llegar al equilibrio, no mediante cesiones mutuas, sino imponiendo obligaciones sólo el capital.

### *2.7 Fuentes del Derecho del Trabajo.*

Sabemos que el término fuente es una metáfora acertada, pues el remontarse a la fuente de un río es buscar el lugar en donde sus aguas salen de la tierra, o bien, la fuente del conocimiento es el lugar en donde brota algo o todo elemento que nos proporciona conocimientos, por lo tanto, preguntar por las fuentes del Derecho es averiguar el punto por donde salieron las normas de las profundidades de la vida social para aparecer en la superficie del derecho.

La expresión fuente, para Néstor de Buen, aparenta ser más adecuada cuando se intenta hacer referencia a dos cuestiones de principal importancia. La primera se refiere a los factores o elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas y que suelen denominarse fuentes reales o materiales. La segunda, atiende a aquellos documentos que encierran el texto de una norma; el documento en que originalmente

se plasmó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, y que son conocidos como fuentes históricas<sup>47</sup>.

Mario de la Cueva nos menciona que las fuentes del Derecho del Trabajo pueden ser fuentes materiales o sustanciales y fuentes formales<sup>48</sup>.

### *2.7.1 Fuentes materiales o sustanciales*

Podemos definir a las fuentes materiales o sustanciales diciendo que son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales o ideales y otros que pueda entregar la vida humana y social, que determinan la sustancia de las normas jurídicas, son los elementos o datos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de los cuales saldrán las normas del derecho positivo. Las fuentes sustanciales se presentan como el antecedente obligado para la justificación de las fuentes formales, bien cuando se trate de una creación originaria, o de reformas al derecho vigente, pero también hacen acto de presencia las fuentes materiales en las controversias jurídicas, porque las normas de trabajo no pueden interpretarse con frialdad, ya que no valen por sí mismas, sino como instrumentos para un mañana y como los adelantos de la justicia social.

### *2.7.2 Fuentes Formales*

Las fuentes formales son las formas o maneras de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo, o con una fórmula breve, son las formas a través de las cuales se manifiesta el derecho, sin embargo, fue el Derecho del Trabajo quien presentó un conjunto de normas nuevas, creadas por procedimientos que se desenvolvían al margen y aún en contra de la voluntad del Estado, normas que eran la secuela de la lucha de las clases sociales por el por el establecimiento y la modificación permanentes de las condiciones

<sup>47</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit., p.136.

<sup>48</sup> De la Cueva Mario, Opus cit., 124.

de trabajo en las empresas o ramas de la industria. Así nacieron fuentes nuevas para el derecho, como fuentes jurídicas de clase.

Dentro de las obras de Introducción al estudio del Derecho se encuentran varias clasificaciones de las fuentes formales del derecho, pero nos referiremos únicamente las que se relacionan con nuestra materia, de tal modo debemos decir que las fuentes formales se clasifican en :

a) La Constitución y las fuentes formales subconstitucionales: Los maestros de Derecho Constitucional afirman que la Constitución es los principios, normas e instituciones que el pueblo adopta en ejercicio de su soberanía como fundamento y motor de su orden jurídico, y acerca de las fuentes formales subconstitucionales, nos dice que son todas las formas de creación de derecho objetivo usadas por las autoridades estatales, por el pueblo y por las clases sociales.

b) Fuentes formales generales y particulares; Esta segunda clasificación se enmarca dentro de la idea de las fuentes subconstitucionales como lo son, la Ley, la Jurisprudencia y la costumbre.

c) Fuentes formales estatales y autónomas; Entendemos por derecho estatal las normas creadas por los órganos de Estado, y llamamos derecho autónomo a las producidas directamente por los hombres o por sus agrupaciones, sin intervención y aún en contra de la voluntad del Estado.

d) Fuentes de aplicación general y particular; Esta última clasificación es particularmente importante en el Derecho del Trabajo. Ciertas normas son de aplicación general a todos los trabajadores como la Declaración de derechos sociales, la Ley y la Jurisprudencia.

Entre otras cosas también, debemos mencionar a la jerarquía de las fuentes formales en el Derecho del Trabajo, debiendo entender que el término jerarquía de las

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

normas en el orden jurídico posee un sentido material y uno formal, el primero significa que el contenido de las normas debe guardar una cierta relación, mientras que el segundo significa que las normas deben ser creadas siguiendo los procedimientos consignados en la norma que regula su nacimiento, su vida y su muerte.

Gomes, Gottschalk y Bermúdez, nos aportan que la fuente primaria, o fuente de creación, común a todo derecho privado, es la voluntad de las partes. Es realmente del contrato que nace el vínculo de trabajo; y las obligaciones esenciales que le son inherentes encuentran en el concurso de voluntades, su elemento propulsor. El contrato es, pues, la única y exclusiva fuente voluntaria de la relación de empleo. Esa fuente tiene su capacidad productiva limitada por la producción de otras fuentes que, por su naturaleza, pueden ser denominadas imperativas, visto como sus normas se imponen de modo irresistible a la voluntad de los contratantes, incorporándose automáticamente al contenido de la relación. Se pueden dividir a las fuentes imperativas del derecho del trabajo, en cuatro categorías, según su origen y la composición de los órganos de los cuales emanan, a saber:

- a) fuentes de producción estatal;
- b) fuentes de producción profesional;
- c) fuentes de producción mixta;
- d) fuentes de producción internacional<sup>49</sup>.

Cabe hacer mención a la Constitución, que es la más importante fuente de producción estatal del derecho del trabajo.

Tena Ramírez, señala que la tarea de la Constitución estriba en tomar a pulso a ese ser profundamente complejo que es el Estado, representación jurídica de la nación, la cual, a su vez, es un todo que vive con un pasado que actúa en el presente. El

<sup>49</sup> Gomes Orlando y Otros, Opus cit. p. 57.

método histórico aplicado en materia constitucional ofrece la posibilidad, por lo que hemos visto, de llegar a una interpretación que se aparte del texto formal<sup>50</sup>.

### *2.8 La interpretación del Derecho del Trabajo.*

A menudo escuchamos varias veces que todo el derecho tiende a la realización de la justicia, lo que sólo es parcialmente cierto, porque es una sociedad dividida en clases y en la que impera la explotación del hombre por el capital, el derecho y el Estado tienden, más que a la justicia para todos, a la defensa de los intereses de la clase dominante. Fue el Derecho del Trabajo, con la idea nueva de la justicia social, quien planteó el problema en su verdadera dimensión; al ordenamiento impuesto por el capital, la clase trabajadora impuso en la Constitución Política de 1917 un estatuto nuevo y distinto, cuya finalidad inmediata consiste en atemperar en el presente la explotación del hombre y en un abrir las partes a los trabajadores para que puedan luchar por una sociedad en la que desaparezcan la explotación y la enajenación del trabajo. Debido a estas razones, la Comisión se decidió por una interpretación finalista, armónica con la naturaleza y los fines del derecho del trabajo. Por la tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el intérprete en general, deben procurar que sus interpretaciones coadyuven a la realización de las finalidades de las normas. Para lograr este resultado, es preciso, ante todo, que el intérprete se aparte del formalismo que aísla al derecho de la realidad que le dio vida y se sumerja en los datos que le proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues solamente entonces podrá aprehender el sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad.

El artículo 18 de la Ley Federal del trabajo, que a la letra dice, En la interpretación de las normas de trabajo, se tomarán en consideración, sus finalidades señaladas en los artículos 2 y 3, y en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. Este precepto, es el fruto de los anteriores comentarios, que se halla expresado en un párrafo de la exposición de motivos: El proyecto consagra como norma general de interpretación la realización de las finalidades del derecho del trabajo,

<sup>50</sup> Teña Ramírez Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, Ed. Porrúa, ed. 6ª, México, 1963, p.517, p.73.

que son, la justicia social, la idea de la igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres un nivel decoroso de vida.

El párrafo último del artículo 18 de la ley Federal del Trabajo contiene un principio largamente esperado por los trabajadores, en casos de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. El mandamiento es una aplicación de la tesis de que la interpretación debe tender a la justicia social, pues si el propósito de nuestro estatuto es el trabajador, la solución contraria constituiría un beneficio al capital, lo que no está ni puede estar en las finalidades del derecho del trabajo, sería puesto que existe una duda que equivale a una igualdad de posibilidades o circunstancias, otorgar una preferencia injustificable al capital.

Una vez ya explicadas las características del derecho del trabajo debemos de decir solo a título de advertencia y nadamás, para que quede constancia de ello, es oportuno decir que en los tiempos actuales el derecho del trabajo esta sufriendo serios embates que hacen dudar, inclusive, de su supervivencia.

La estabilidad en el empleo cede, cada vez de manera más clara, a las necesidades de ampliación de las oportunidades de contratación temporal. No se trata de suprimir la estabilidad ideal, sino de ampliar las excepciones que se introdujeron formalmente en México con las reformas de 1962. De la misma manera, el derecho al puesto, a las condiciones específicas del puesto, hoy se quiebra ante las exigencias de la movilidad funcional. A la justicia social se pretende sustituirla con la solidaridad, que no es pago de lo debido sino de lo que se regala, por regla general, en nuestro caso, a cambio de un precio político. Y en el orden colectivo, los sindicatos se debilitan ante las imposiciones de arriba, a veces verdaderos y en otros solo aparentes pactos de concertación social. Y por la misma razón, los convenios colectivos de trabajo pierden fuerza y se convierten en simple canales de aplicación de decisiones superiores. La huelga se limita, legal o ilegalmente, pero el resultado es evidente<sup>51</sup>.

<sup>51</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit, p.67.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

A manera de conclusión, podemos ya formular lo siguiente, según Néstor de Buen,

a) El derecho del trabajo, debe ser contemplado en relación, a cada sistema jurídico determinado.

b) En México el derecho del trabajo no puede ser considerado, en rigor, como un derecho de clase, en la medida en que, propia o impropriamente, contiene disposiciones, tanto a nivel Constitucional como reglamentario, protectoras de intereses patronales.

c) El derecho del trabajo es, en México, un derecho tutelar de los trabajadores, a nivel individual, administrativo y procesal. No se le puede reconocer ese carácter protector a las normas de derecho colectivo.

d) En México, y, en general, se trata de un fenómeno universal, el derecho laboral tiene una notable tendencia expansiva.

e) El derecho mexicano del trabajo funciona sobre la base de que constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas en los contratos individuales y colectivos, sin embargo, hay beneficios limitados en su máximo, como son, la participación en las utilidades y la aportación patronal al fondo de la vivienda, por otra parte las leyes reconocen también garantías a favor de la clase patronal.

f) El derecho del trabajo es un derecho irrenunciable, por lo que se refiere a los beneficios que otorga a los trabajadores, e imperativo, por cuanto sus disposiciones deben de ser obedecidas inexorablemente.

g) Puede aceptarse la tesis reivindicatoria que sustenta Trueba Urbina, pero poniendo de manifiesto que sólo en algunos aspectos nuestro derecho laboral tiene tales características. Por lo demás es un derecho burgués, que presume un ambiente capitalista para su aplicación.

A pesar de que en actual estado de la legislación mexicana, existan disposiciones protectoras del interés patronal, y de que puede pensarse que hay una tendencia definida en ese sentido, no debe reconocerse al derecho mexicano del

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

trabajo una función de coordinación y conjugación de intereses, sino por el contrario, debe de afirmarse que su función es disminuir el diferencial entre la condición económica de los patrones y de los trabajadores, mediante el impulso a los instrumentos colectivos de la lucha social. El equilibrio no se alcanzará a través de mutuos sacrificios, sino mediante exigencias periódicas de los trabajadores a los patrones, por la vía de la huelga y del contrato colectivo de trabajo<sup>52</sup>.

## *2.9. Principios fundamentales del Derecho del Trabajo.*

En el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, se menciona que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley o en sus Reglamentos o en los tratados internacionales aplicables que hubiere suscrito a México, se aplicarán, entre otras disposiciones supletorias, los principios que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho y los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### *2.9.1 Definiciones de principios fundamentales del derecho del trabajo.*

Existen varias definiciones acerca de lo que son los principios fundamentales del derecho, donde tenemos que son los inspiradores de un derecho positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o habría establecido de prever el caso

Mario de la Cueva advierte, que le parece que esas nociones forman parte de las fuentes materiales o sustanciales, de tal suerte que cuando una junta de conciliación y arbitraje las usa para decidir una controversia, agrega que los principios generales representan en realidad a la idea de justicia social<sup>53</sup>.

<sup>52</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit, p.68

<sup>53</sup> De la Cueva Mario, Opus cit, p134



Federico de Castro apunta que con la frase principios generales del derecho se alude directamente a un tipo de exteriorización del derecho, a criterios de valoración no formulados, con fuerza de evidencia jurídica.<sup>54</sup>

Lino Rodríguez -Arias Bustamante los define como las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación<sup>55</sup>.

La Ley Federal del Trabajo se funda en múltiples principios, algunos de ellos ya expresados en el propio artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De estos principios los más importantes quedan incluidos dentro del primer capítulo de la Ley, a los que más adelante haremos referencia.

El equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones como fin de las normas de trabajo.

Una de las normas más importantes contenida en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo que señala a las normas de trabajo como función, el conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. De esta disposición Trueba Urbina, señala que en el artículo 123 Constitucional, su función es revolucionaria, imponiendo el equilibrio burgués del siglo pasado entre trabajadores y patrones<sup>56</sup>.

### *2.9.2. Definición gramatical de principio.*

Gramaticalmente por equilibrio un diccionario lo define como contrapeso, contrarresto, armonía entre cosas diversas o bien como ecuanimidad, mesura, sensatez en los actos y juicios. Referido al derecho del trabajo y, en particular, el principio general de derecho consignado dentro del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo que a

<sup>54</sup> De Castro Federico. Derecho Civil de España, Tomo I., Madrid, 1955 p.459

<sup>55</sup> Rodríguez -Arias Bustamante Lino, Ciencia y Filosofía del derecho. Buenos Aires, 1961.p.599

<sup>56</sup> Trueba Urbina Alberto, Opus cit. p.257

la letra dice: Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

En realidad la palabra equilibrio a tenido un significado propio en nuestro derecho laboral. Es cierto que equilibrio equivale a armonía y a mesura, como señala el diccionario, pero lo importante es la manera como debe de alcanzarse. Para ello no podemos limitarnos a una simple y gramatical interpretación, sino que debemos atender al sentido general de nuestra legislación laboral. En otras palabras la declaración programática del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que las normas de trabajo tienden a conseguir ese equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero patronales, deberá ser analizada contemplando como funcionan esas normas. Y quien lo haga advertirá como nuestra legislación laboral, con todas las limitaciones es protectora de la clase trabajadora y pone a su disposición los instrumentos adecuados para obtener del patrón más prestaciones que, en un análisis objetivo de costos y sin olvidar la plusvalía, procuren a los trabajadores unos ingresos proporcionales a la riqueza que ellos generan con su trabajo. Equilibrio significa, entonces, proporcionalidad y mesura, pero no actitud imparcial ni arbitraje del estado ante dos contendientes de fuerzas niveladas.

El principio general del derecho del trabajo implícito en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, será el de que la función de las normas de trabajo, es lograr que disminuya el diferencial que en perjuicio del trabajador, resulta de que no se reconozca la plusvalía que deriva de su trabajo.

### *2.9.3 Principios generales del Derecho del Trabajo.*

Son aquellos principios de la política jurídica laboral que aparecen expresa o tácitamente consagrados en las normas laborales y solamente pueden ser aquellos que se encuentran entronizados en el ordenamiento jurídico laboral, estos principios pueden clasificarse en dos categorías:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- a) Los principios constitucionales. Son los reconocidos por la Constitución;
- b) Los principios ordinarios. Son los admitidos en las leyes ordinarias como la Ley Federal del Trabajo y algunas otras.

### *2.9.3.1 Algunos principios del Trabajo*

I. Principio de Preeminencia. Se trata de estructurar la relación jurídico laboral, tomando al hombre como fuente, centro y fin del derecho del trabajo;

II. Principio de Dignidad. Consiste en tratar a los trabajadores y patrones como personas con dignidad, esto es, como personas con inteligencia, con voluntad y con fines propios que cumplir por ellos mismos.

III. Principio de Vitalidad. Consiste en dar oportunidad a toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo, en la retribución, de tal alcance que el trabajador puede obtener, para él y su familia, un nivel decoroso de vida.

IV. Principio de Libertad. Consiste en permitir al trabajador y al patrón, que elijan libremente su ocupación, y esto, se observa en la disposición que dice, que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, esto en el artículo 4 de la Constitución, aunque esta libertad se encuentre limitada.

V. Principio de Dotación. Se refiere a la retribución al trabajo de tal alcance que le permita al trabajador tener acceso a la prosperidad.

VI. Principio de Igualdad. Se refiere a que se debe dar tratamiento igual a los patrones y trabajadores en cuanto que ambos son personas humanas.

VII. Principio de Desigualdad. Reconoce desigualdad al decir que los trabajadores solo cuentan con su fuerza de trabajo y los patrones con los medios de producción.

VIII. Principio de Nivelación. Trata de equilibrar las fuerzas de las clases sociales mediante el otorgamiento a los trabajadores de los derechos de coaligarse y asociarse en defensa de sus intereses.

IX. Principio de Producción. Consiste en promover el desarrollo de la producción mediante la coordinación entre trabajadores y patrones.

X. Principio de Protección. Consiste en proteger al trabajador de los límites que impongan la idea de justicia, y podemos decir, que el derecho del trabajo en general, es protector de los trabajadores.

XI. Principio de participación. Es la distribución de los beneficios entre los trabajadores y los patrones.

#### *2.10 Fines del derecho del trabajo.*

El fin supremo del derecho del trabajo es la justicia social, esto es, porque todo ordenamiento jurídico tiene como fin la realización de la justicia, y por tratarse del derecho del trabajo, se habla de justicia social. Cuando hablamos de justicia social, nos referimos a la armonía de las relaciones obrero patronales y en la proporcional distribución de los bienes producidos por estas relaciones. Esto se alcanza por los principios ya explicados anteriormente.

Sus fines pueden ser:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- a) fines jurídicos;
- b) fines éticos;
- c) fines económicos;
- d) fines culturales; y
- e) fines políticos.

### *2.11 Concepto de justicia social.*

Hablar de justicia social es tocar el tema de la iglesia católica, pues esta hacia referencia a lo que era la justicia social donde ellos afirmaban que la ley de justicia social prohíbe que una clase excluya a la otra de la participación de los beneficios.

La justicia social debe penetrar en las instituciones y en la vida entera de los pueblos. Su eficacia debe manifestarse sobre todo en la creación de un orden jurídico y social que informe toda la vida económica.

La justicia social se nos presenta como la virtud que tiene por fin realizar el bienestar de la organización social, como una tendencia a repartir equitativamente los bienes naturales. Regula y dirige sobre todo el orden económico e equilibrando las clases sociales y suprimiendo eventualmente las deficiencias del contrato del trabajo.

La justicia social busca afanosamente un equilibrio y justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculada al bien común. Se señala que el concepto de justicia social varía de acuerdo con el tiempo que se tenga para hacer la revolución social. Se trata ante todo del derecho a un salario justo, pues el trabajo del hombre no es una mercancía sometida a la simple Ley de la oferta y la demanda. El salario debe suministrar los medios para la vida del trabajador y su familia, a un nivel de existencia suficientemente humano, en relación con las condiciones normales de una determinada sociedad.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La justicia social, cuyo logro constituye el objeto primordial de la Revolución Mexicana de 1910, no equivale sino al mismo Bien común. La justicia social no es sino la síntesis deontológica de todo orden jurídico y de la policía gubernativa del Estado. Etimológicamente, la expresión justicia social denota la justicia para la sociedad, y como esta se compone de individuos, su alcance se extiende a los miembros particulares de la comunidad y a la comunidad misma como un todo humano unitario. La justicia social entraña un concepto y una situación que consisten en una síntesis armónica y de respetabilidad recíproca entre los intereses sociales y los intereses particulares del individuo<sup>57</sup>.

Trueba Urbina indica que la idea de justicia social no solo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado tendientes a las socialización de los bienes de producción<sup>58</sup>.

De la Cueva, sin intentar una definición precisa, sin embargo, el concepto al afirmar que la idea de la justicia social es una luz que brota especialmente del artículo 123 Constitucional, una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa<sup>59</sup>.

No es este el lugar para hacer un estudio a fondo sobre el concepto de justicia social; basta lo ya expuesto, en la medida en que nos permita alcanzar algunas conclusiones. La primera será la de la variedad del concepto de justicia social. Lo mismo juega dentro de una tesis social de la iglesia católica; la segunda conclusión es que este concepto de justicia parte del supuesto de la desigualdad económica y traza caminos para superarla. La justicia social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores, cuando del derecho del trabajo se trata, imponiendo los patrones determinadas responsabilidades, a favor de un acreedor individual o de la sociedad como acreedora, y puede llegar, inclusive, en un sistema socialista, a terminar con la

<sup>57</sup> Burgos Ignacio, Opus cit. p. 49.

<sup>58</sup> Trueba Urbina Alberto, Opus cit. p.258

<sup>59</sup> De la Cueva Mario, Opus cit. p.135

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

propiedad privada de los medios de producción. Es decir la justicia social impone deberes a los particulares frente a otros particulares, solo por su pertenencia a determinada clase social y lleva, inclusive, al estado a asumir responsabilidades sociales, para cuya atención, el estado recoge las aportaciones de los particulares, patrones y trabajadores, y, eventualmente, hace su propia aportación, por ejemplificar, tenemos lo que es el Seguro Social y la Vivienda.

La conclusión que se alcanza, según Néstor de Buen, es la siguiente, la propia Ley determinara, con sus disposiciones, cual es la idea de justicia social. Esto es, en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, tanto al hacer referencia al equilibrio como a la justicia social, se esta expresando solo una forma cuyo contenido lo darán las normas particulares del sistema<sup>60</sup>.

<sup>60</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit., p. 75

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**CAPÍTULO III**

**SUJETOS DEL DERECHO DEL  
TRABAJO.**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

53A



### **CAPÍTULO III.**

#### **SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

El hombre es la célula cuya existencia y vida de relación con otros, constituye la substancia de las comunidades humanas. Es de él y para él de donde nace el derecho. De estas dos frases se infiere que el hombre, por su sola cualidad de hombre, es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las normas jurídicas, o de acuerdo con la terminología jurídica: El hombre, por su sola cualidad de hombre es persona.

En opinión de Ignacio Burgoa, Los seres humanos por más diversos que parezcan sus caracteres y sus temperamentos, por más disímiles sus fines particulares, por más contrarias sus actitudes, coinciden en un punto fundamental, en una genérica aspiración de obtener su felicidad, que se traduce en una situación subjetiva consiente de bienestar duradero, que no es otra cosa que una satisfacción íntima permanente. Todo hombre tiene un fin supremo, al cual están subordinados normalmente, todos los demás fines concretos y sucesivos que se forje, conseguir su felicidad. Esta finalidad última del ser humano se revela en cada caso concreto mediante los propósitos privativos y particulares que cada quien conciba, y cuya pretendida consecución determina los actos exteriores del sujeto, que en su conjunto constituyen el desenvolvimiento de la personalidad humana. En otras palabras, la vida humana misma es, en esencia, la propensión de obtener la felicidad<sup>61</sup>.

<sup>61</sup> Burgoa Ignacio, Las Garantías Individuales, Ed. Porrúa, ed.29ª., México, 1997, P. 810., p. 13.

Para Santo Tomás de Aquino, la finalidad que toda persona debe perseguir estriba en la consecución del bien, el cual es consubstancial en su naturaleza de ser racional. El objetivo vital del hombre estriba en desenvolverse a si mismo, en realizar su propia esencia y, por ende, en actuar conforme a la razón.

### *3.1 La Libertad humana.*

Una de las condiciones indispensables, sine qua non, para que el individuo realice sus propios fines, desarrollando su personalidad y propendiendo a lograr su felicidad, es precisamente la libertad, concebida no solamente como una mera potestad psicológica de elegir propositos determinados y excogitar los medios subjetivos de ejecución de los mismos, sino como una actuación externa sin limitaciones o restricciones que hagan imposible o impracticable los conductos necesarios para la actualización de la teleología humana. La libertad social o externa del hombre, es decir, aquella que trasciende de su objetividad, aquella que no solamente consiste en un proceder moral o interno, se vela, pues, en una facultad autónoma de elección de los medios más idóneos para la realización de la teleología humana. La libertad no es otra cosa que la facultad de elección frente a un número limitado de posibilidades. Esta libertad social o externa, conceptuada como una facultad genérica de selección de medios o de escogitación de fines, en los casos o hipótesis en que estos sean objetivos y no simples exigencias éticas, se manifiesta circunstancialmente en diversas facultades o posibilidades de actuación especiales y tiene como supuestos irreductibles otros elementos<sup>62</sup>.

### *3.2 Terminología.*

Partiendo del supuesto de que la protección a los trabajadores surgió del fenómeno industrial, los primeros intentos de regulación se dirigían, precisamente a los obreros. Esta practica sirvió, inclusive, para utilizar una derivación de nombres como los de operario, prestador de trabajo, deudor de trabajo, acreedor de salario, productor,

<sup>62</sup> Burgoa Ignacio, Opus cit., p. 19.

etcétera. En realidad, la expresión trabajador es la que tiene mayor aceptación en nuestra Ley, y solo así lo estima el artículo 5, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, utiliza la expresión obrero, a propósito del pago semanal de los salarios y ello, en razón de que es costumbre denominar de esa manera a los trabajadores manuales. La relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas. La persona trabajador ha de ser una persona física, tal como lo dispone la Ley en su artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo al señalar que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La condición de trabajador no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. Con ello quiere significar que no se es trabajador por sí mismo, sino en la medida en que se participa como sujeto de una relación de trabajo. No hay un status permanente del trabajador, la condición que se adquiere con la de sujeto de contrato de trabajo.

Mario de la Cueva, indica que para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador quien pertenezca a la clase trabajadora. De acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo. Para de la Cueva, el primero de los criterios ha sido lentamente desechado, por tratarse de un concepto político-económico que no es apto para explicar la categoría jurídica del trabajador.<sup>63</sup>

La fórmula objetiva que determina la condición del trabajador como un resultado y no un antecedente de la relación de trabajo podría ser hoy puesta en tela de juicio en función del concepto de trabajador independiente o trabajador no asalariado que las

nuevas disposiciones legales y una parte importante de la doctrina empiezan a considerarse seriamente.

La nueva Ley del Seguro Social, menciona a los trabajadores independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.

La conclusión a que habrá de llegarse, por parte de Néstor de Buen, es que la condición de trabajador podrá depender de dos factores. Conforme al primero, resultará del dato objetivo de la existencia de la relación subordinada. En esos casos no importará el espíritu con que el trabajador participe de la relación esto es, más o menos inclinado a favor de la clase empresarial y solo se tendrá en cuenta la prestación de servicios. En realidad, este es el concepto en que descansa la Ley. De acuerdo con el segundo la condición del trabajador, dependerá solo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado<sup>64</sup>.

### *3.3 Clasificación de los sujetos según la naturaleza individual o colectiva de las relaciones de trabajo.*

El Derecho del Trabajo conoce una clasificación que tiene por base la distinta manera de ser de las relaciones de trabajo, de tal manera que las personas se diferencian según que participen en relaciones individuales o colectivas, esto es, según que entre únicamente en juego el interés particular de uno o varios trabajadores o que haga acto de presencia el interés de la comunidad obrera. Ahora bien, él trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos; e inversamente, los sindicatos solo intervienen en las relaciones colectivas, porque su misión consiste en que pueden actuar en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la comunidad obrera. Los sindicatos pueden actuar en representación de los trabajadores ante las

<sup>61</sup> De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, ed. 13ª, México, 1969, P.654, p. 417.

<sup>64</sup> De Buen lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I., Ed. Porrúa, ed.8ª., México, 1991, P. 643, p. 466.

autoridades y ante el patrono, pero en esta hipótesis no obran como titulares de derechos; y pueden también entrar en relaciones individuales si utilizan los servicios de algún trabajador, pero entonces, actúan como patronos y no en ejercicio de sus funciones. Por último, los patronos no solo pueden, sino que tienen que concurrir en los dos tipos de relaciones, pues son el otro sujeto sin el cual no es posible ni la formación ni la vida de las relaciones jurídicas.

### *3.3.1 Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo.*

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patronos; pero bien como parte de ellos o como auxiliares de los patronos, figuran algunos conceptos que es indispensable precisar.

#### *3.3.1.1 Concepto de trabajador de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.*

No existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la Ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana, la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que dijéramos en una ocasión que el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral. No todas las personas físicas son trabajadores. De ahí que el derecho del trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiriera aquella categoría, quiere decir, fue indispensable que la ley definiera el concepto. El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo nos define lo que es el trabajador en su primer párrafo y nos dice que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

subordinado, pero debemos observar o tener en cuenta tres aspectos, el primero, el hecho de la prestación del trabajo, el solo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es independiente del acto o causa que dio origen a la prestación del trabajo; el segundo, un trabajo subordinado, cuya finalidad consiste en evitar la polémica de los años pasados, pero también tendremos que regresar a él; y por último el tercer aspecto, que es que no es el trabajador quien se subordina al patrono, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la Ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, lo que no significa que la Ley no deba ocuparse de las restantes formas de la actividad humana, más aún, en un futuro próximo deberán expedirse las Leyes apropiadas, hasta integrar una legislación unitaria para el trabajo del hombre; ahora bien, a manera de anticipo diremos que el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo, la en que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

Para Rafael de Pina, el trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, ( artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo). Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo, toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio<sup>65</sup>

### *3.3.1.2 Concepto de trabajador.*

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8, nos dice que trabajador es la persona Física que presta a otra , física o moral, un trabajo personal subordinado. Es evidente, después de lo dicho en el apartado número 2 que estas definiciones no comprenden a todos lo trabajadores, sino sólo a los asalariados.

<sup>65</sup> De Pina Rafael y Otro, Diccionario de Derecho, Ed. Porrúa, ed. 16ª, México, 1989, P. 509, p.465.

### *3.3.1.3 Naturaleza personal de la prestación del servicio.*

Se hace mención en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, al trabajo personal subordinado. Podemos afirmar que lo fundamental de esta característica se pone de manifiesto cuando se trata de determinar si es laboral o no una relación determinada, al grado de que si el supuesto trabajador no presta por si mismo los servicios sino que lo hace por conducto de otras personas, necesariamente habrá de concluirse que la relación de que se trata no tiene la naturaleza laboral las soluciones de nuestra Ley Federal del Trabajo, se dan conforme al artículo 10 en su segundo párrafo que a la letra dice: Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos. A pesar de estas medidas, seguimos creyendo en la condición personal esencial de la relación de trabajo. Esto significa, en realidad, que el trabajador debe de prestar los servicios, por si mismo, sin perjuicio de que, eventualmente, se haga auxiliar por otros trabajadores.

### *3.3.1.4 Subordinación.*

En el siglo XIX y parte del XX, el Derecho Civil rigió todas las formas de prestación de Trabajo. No toda actividad del hombre para otro esta regida por el Estatuto Laboral. La Ley se refirió a la condición de trabajo subordinado que ha de satisfacer la prestación.

Se habla acerca de un criterio de la pertenencia a la clase trabajadora, ya que se acepta la división de una sociedad en dos clases, representadas por los términos trabajo y capital, parece imponerse con pleno rigor lógico la conclusión de que siempre que un miembro de la clase trabajadora preste su trabajo al capital, debe de aplicarse el estatuto laboral, o explicado con otras palabras, todo prestador de trabajo al capital forma parte de la clase trabajadora y es un objeto de explotación, razón por la cual debe aplicarse el ordenamiento jurídico que se propone atemperar, en lo posible, la magnitud de la explotación.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

#### 3.3.1.4.1 Naturaleza y Caracteres de la Subordinación.

El elemento subordinación nos sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios.

La exposición de motivos manifestó lo siguiente, el concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho de trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual esta obligado el trabajador, en la prestación de los servicios, a cumplir sus obligaciones y toda instrucción dada por el patrón, para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

La relación del Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

Con objeto de penetrar ahora en el problema de la naturaleza de la relación de subordinación, diremos que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos según, Mario de la Cueva:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



I. Una facultad jurídica del patrón en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa;

II. Una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo<sup>66</sup>.

Nos encontramos frente a una relación que es un imperativo de toda acción colectiva, pues es inimaginable que en el funcionamiento de una fábrica o almacén mercantil, cada una de las personas que participa en el trabajo común pudiera actuar sin coordinar su acción con las de los demás o según su leal saber y entender.

#### *3.3.1.4.2 Subordinación jurídica.*

El criterio de la subordinación jurídica o de la dependencia jerárquica en base a lo aportado por Gomes, Gottschalk y Bermúdez, es el que ha logrado mayor aceptación en la doctrina, en la legislación y en la jurisprudencia. El aspecto pasivo de la subordinación en contraposición al poder de mando y dirección del empleador. La actividad del empleado consistirá en dejarse guiar y dirigir, de modo que sus energías involucradas en el contrato, casi siempre indeterminadamente, sean conducidas, paso por paso, siguiendo los fines deseados por el empleador. Tanto el poder de mando como al de dirección del empleador corresponde el deber específico del empleado de obedecer. El poder de mando sería el aspecto activo y el deber de obediencia el pasivo de la subordinación jurídica. En todas las formas de trabajo subordinado, en cada sector de la actividad, sea en la agricultura, sea en la industria, sea en el comercio, en la empresa o en otro núcleo del trabajo, se encuentran más o menos rigurosamente ejercitados, esos poderes implicantes en otros tantos deberes. El poder disciplinario del empleador actúa cuando ocurre el caso de una inobservancia de un deber de obediencia, de diligencia o de fidelidad<sup>67</sup>.

<sup>66</sup> De La Cueva Mario, Opus cit. p203

<sup>67</sup> Gomes Orlando y Otros, Curso de Derecho del Trabajo, volumen I, Ed. Cárdenas editor y distribuidor, ed. 1ª., México, 1979. P. 463, p. 190.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Existen casos en que el deber de control y el disciplinario no son ejercitados, más no por eso deja de existir una relación de trabajo subordinado. La relación jurídica de trabajo forma un complejo en el cual poderes y deberes de naturaleza diferente gravitan en torno de las dos obligaciones reciprocas, que imprimen e esta relación una naturaleza esencialmente, obligacional. La obligación que tiene por objeto la prestación de trabajo, consistente típicamente en un quehacer; y la obligación que tiene por objeto la prestación de la remuneración, concretada en un dar. Cargas y obligaciones accesorias y correspondientes pretensiones; poder de supremacía y correspondientes sujeciones constituyen semejantes deberes y poderes, que, permaneciendo distintos del débito y del crédito del trabajo o de remuneración, componen, entre tanto, necesariamente, las respectivas posiciones del empleado y del empleador. Todo contrato de trabajo, pues, genera el estado de subordinación del empleado, esto es, del trabajador que, asimismo, se debe someter a los criterios directivos del empleador, a sus disposiciones en cuanto a los métodos de ejecución, usos y modalidades propias de la industria o del comercio.

El empleado no es, un trabajador autónomo; no trabaja el tiempo que quiere, no ejecuta el servicio como le conviene; toda su actividad profesional está condicionada a las determinaciones de aquél que las remunera. Esta subordinación es de naturaleza jurídica. La relación de trabajo subordinada encuentra su causa determinante en el acuerdo inicial de las partes, esto es, en el encuentro de dos voluntades, la del empleador y la del empleado. El encuentro de esas voluntades particulares determina el nacimiento de la relación, en la cual son aceptadas, desde el inicio, las previsibles consecuencias; la más importante y onerosa es la situación de subordinación. El presupuesto del acuerdo de voluntades está, normalmente, a la base de la relación de trabajo. La subordinación jurídica no se confunde con la dependencia económica. Distinguiéndola con claridad, la subordinación jurídica se trata de un derecho general de fiscalizar la actividad de otro, de interrumpirla o suscitarla a la voluntad, de trazarle límites, sin que sea necesario controlar continuamente el valor técnico de los trabajos efectuados, concluyendo, incisivamente, que la dirección y la fiscalización son los dos

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

polos de la subordinación. Lo que importa, por tanto, para la configuración del contrato de trabajo, es la existencia de ese vínculo de subordinación jerárquica la prestación de servicios no será objeto de tal contrato si no fuese realizada con la dependencia personal del trabajador. Ninguna importancia tiene la naturaleza del trabajo, la forma de su remuneración, la situación económica del trabajador. Para haber contrato de trabajo basta que aquél que presta el servicio sea un trabajador jurídicamente subordinado, que su trabajo sea dirigido.

A todo aquél que presta un servicio se le puede designar por la expresión genérica de trabajador. El término empleado debe de ser reservado para quien trabaja en virtud de un contrato de trabajo. Asimismo trabajador es el género del que empleado es la especie.

Los trabajadores subordinados son los empleados en la acepción técnica del término. Trabajan en virtud de contrato de trabajo, sean obreros, empleados de comercio, domésticos, rurales, profesionales, médicos, abogados, etcétera.

### *3.3.1.5 Concepto de empleado.*

En la Ley Federal del Trabajo hoy en día, ya no existen dos categorías de personas, trabajadores y empleados, sino una sola, que es la de trabajador. Para el derecho mexicano aparentemente carece de interés la distinción entre empleado y obrero, ya que todos son, simplemente, trabajadores. Todos los trabajadores colaboran con la empresa. En realidad la idea es que el empleado realiza funciones, predominantemente intelectuales, aunque sea de modesta importancia, como tareas subalternas, que serían propias del empleador en la organización y desenvolvimiento de la actividad de la empresa en los campos técnicos o administrativos.

Así mismo, Rafael de Pina añade, que empleado es un término equiparable a trabajador<sup>68</sup>.

<sup>68</sup> De Pina Rafael y otro. Opus cit, p.249.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Gomes, define al empleado como el destinatario de las normas protectoras que constituyen este derecho. Sólo la persona natural puede ser empleado<sup>69</sup>.

De acuerdo con lo anterior parece que puede aceptarse que existen trabajadores libres y trabajadores subordinados, pero solo respecto de éstos, operará la legislación laboral.

### *3.3.1.6 Concepto de trabajador de confianza.*

Parece necesario mencionarlos como unos de los tipos de trabajador cuyas características especiales y tratamiento diferencial con respecto a ciertos derechos, exigen una clara delimitación del concepto. Corresponde a la idea de que los empleados de confianza están vinculados a la existencia de la empresa, a sus intereses fundamentales, al éxito y prosperidad de la misma, a su seguridad y al orden esencial que debe reinar entre los trabajadores. El artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. De este precepto se desprenden dos problemas fundamentales para Néstor de Buen; la primera, afecta a la jerarquía dentro de las empresas. Muchos trabajadores, sin ser de confianza, realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. Por ello la comisión exigió que estas tuvieran carácter general y por lo tanto, su interpretación ha de ser restrictiva, debiendo referirse a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales. Inclusive debe entenderse el concepto, advirtiendo que se trata de funciones que se realizan en sustitución del patrón. El segundo, concepto de trabajos personales del patrón, encierra una idea más clara. Se trata, simplemente, de los trabajos que realiza sus inmediatos

<sup>69</sup> Gomes Orlando y Otros, Opus cit, p. 113.

colaboradores que, por la proximidad en que se encuentran tienen, además, acceso a los secretos empresariales<sup>70</sup>

Los empleados de confianza son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación, y que, en cierto modo, substituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste. Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores, sin embargo debemos tener en cuenta que en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento; de aquí desprendemos la idea de que el trabajador de confianza es aquel que realiza funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrono dentro de la empresa o establecimiento. No es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función lo que produce la condición del trabajador. El termino confianza sugiere un aspecto subjetivo, pero este se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función, o expresado en otros términos; si una función es de particular importancia para la vida de una empresa, esta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad, que se requieran para su buena ejecución, de donde deducimos que esto se trata de funciones que se realizan en substitución del patrono, es decir son las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más intimas.

<sup>70</sup> de Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit, p.474

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 3.3.1.7 Concepto de patrón.

La ley de 1931 definía al patrono como toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo. En cambio la Ley Federal del Trabajo hoy en día en su artículo 10 nos dice que el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos; definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo.

Al hablar de los trabajadores señalábamos la posibilidad de que el concepto pudiera quedar desvinculado de una relación particular de trabajo. Respecto del patrón no podemos decir lo mismo ya que este concepto aparece necesariamente unido a una relación jurídica laboral. La Ley Federal del Trabajo contiene una definición simple pero razonable, del concepto patrón. En su artículo 10 señala que es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. A esta definición señala Néstor de Buen, que se podría hacerle alguna observación, puesto que se abstiene de destacar el elemento subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto, resulte insuficiente<sup>71</sup>. Patrón es la persona física o jurídico colectiva que recibe de otra, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, de una manera subordinada. La definición aceptada por Néstor de Buen es aquella que dice que patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución<sup>72</sup>.

Rafael de Pina, define al Patrón de acuerdo al artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, y es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores<sup>73</sup>.

<sup>71</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit., p.480

<sup>72</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Ibidem, p.481

<sup>73</sup> De Pina Rafael y Otro, Opus cit., p.381.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 3.3.1.7.1 Clasificación de los patrones.

Para hacer una clasificación de los patrones que tenga un cierto valor, es preciso seguir un criterio dogmático, esto es, apegado a la Ley, considerando el diferente tratamiento que se debe dar a los patrones, en las distintas hipótesis que la Ley señala. La clasificación aportada por Néstor de Buen, puede atender a diferentes criterios. Pueden mencionarse los siguientes:

a) Por su naturaleza jurídica:

1. Personas individuales;
2. Personas jurídicas;
3. Patrimonios afectos a un fin.

b) Por el tipo de actividad que desarrollan:

1. Industriales;
2. Comerciales;
3. Agrícolas.
4. Mineras;
5. De servicios.

c) Por su extensión.

1. empresa;
2. establecimiento.

d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben.

1. De jurisdicción local.
2. De jurisdicción federal.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

e) Por su ubicación.

1. Dentro de las poblaciones;
2. Fuera de las poblaciones.

f) Por el número de trabajadores que empleen.

1. Pequeñas empresas (100 )
2. Empresas regulares. (100 a menos de 1 000)
3. Grandes empresas (1 000 en adelante)

g) Por la finalidad que persiguen.

1. Con fines de lucro;
2. Sin fines de lucro.

### *3.3.1.8 Concepto de empleador.*

Gomes lo define como empleador al patrón, dice que es el deudor de la contraprestación salarial y otras accesorias, acreedor de la prestación de trabajo y de su utilidad, es él la figura central de la empresa, de su dinamismo económico, social y disciplinario<sup>74</sup>.

### *3.3.1.9 Concepto de representante del patrón.*

Los representantes del patrón, como lo indica su nombre, no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función radica en representar ante el otro a uno de los sujetos. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 11 define a los representantes del patrón como, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan

<sup>74</sup> Gomes Orlando y otros, Opus cit. p. 1-13.



funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. En este articulado previene que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón; la norma no contiene la exigencia de un mandato jurídico. La norma tiene una segunda faceta, pues si una persona actúa como representante del patrón, el trabajador esta obligado a cumplir las instrucciones que reciba de él, afirmación que se apoya en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción tercera, que incluye entre las obligaciones del trabajador la de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Rafael de Pina define a la figura de representación como una institución en virtud de la cual una persona puede realizar un acto jurídico, por otra, ocupando su lugar<sup>75</sup>.

El concepto de representante del patrón no excluye la condición de trabajador, al menos en la etapa actual de la jurisprudencia laboral. Durante muchos años se discutió si los directores, gerentes generales, y de más funcionarios que podían estar sujetos a los vaivenes económicos de la empresa, por medio de su participación en los resultados, podrán o no tener el carácter de trabajadores. Y se afirmó que era suficiente que fueran socios de la empresa, aun cuando minoritarios, para que quedaran excluidos, tanto de los beneficios de la Ley Federal del Trabajo, como de la Ley del Seguro Social. En realidad, la Ley actual, que sigue de esta materia el modelo anterior, opina Néstor de Buen, que lo único que intentó al confirmar el concepto del representante del patrón, en su artículo 11 fue eludir el fraude frecuente cometido por las empresas en el sentido de desconocer cualquier conducta de un funcionario, que hubiera podido generar responsabilidades laborales, invocando que no tenía el carácter de mandatario. No debe olvidarse, sin embargo otro efecto de la norma; en todo caso los trabajadores deberán de cumplir las ordenes que reciban de los representantes del

<sup>75</sup> De Pina Rafael y Otro, Opus cit. p.427.

patrón, según lo dispone el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción III que les obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante<sup>76</sup>.

### *3.3.1.10 Concepto de intermediario.*

La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna optimen una fácil y elevada plusvalía. Sin embargo no debe pensarse, en una figura única de intermediación. En realidad, la figura del intermediario se puede producir en dos distintas hipótesis. En la primera un tercero ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para que esta se establezca en forma directa entre dos personas. Jurídicamente el intermediario no participa en la relación de trabajo, simplemente relaciona a dos sujetos. En la segunda hipótesis, muy socorrida en la industria de la construcción, el intermediario actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa, generalmente con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la Ley. A su vez entre la empresa principal y el intermediario, se constituye una relación civil o mercantil que puede tomar el aspecto de contrato de obra a precio alzado, a precios unitarios o por administración. Por regla general el intermediario satisface los requisitos formales de una empresa y especialmente los fiscales y los que exige la Ley del Seguro Social.

El artículo 12 de la ley Federal del Trabajo nos describe al intermediario como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. Esta Ley Federal del Trabajo, dentro de artículo 13 declara que no serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que

<sup>76</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit. p.475

contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores<sup>77</sup>.

La intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona.

La Ley contempla una tercera figura, se trata de los llamados contratistas los cuales se entiende que no se limitan a poner a disposición del patrón la obra de mano sino que, además, aportan los materiales y el equipo necesarios para la realización de la obra. De todas maneras su condición de contratistas queda sujeta al hecho de que sean laboralmente solventes ya que, de otra manera, las obligaciones quedarán a cargo, en forma directa e inmediata, de la empresa principal, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del contratista devenido intermediario. La cuarta hipótesis de la Ley se refiere a una situación que escapa definitivamente a la idea de intermediación ya que necesariamente presupone a dos empresas. Es evidente, según lo antes expuesto por Néstor de Buen que el concepto de empresa excluye que pueda pensarse en un simple intermediario<sup>78</sup>.

Gomes lo define como aquéllos que ahora practican actos que se relacionan con el esquema del contrato de trabajo, ahora otros de naturaleza diferente, forman la categoría que podríamos denominar empleados intermediarios, a falta de otra denominación más apropiada, la categoría es constituida principalmente:

- a) de los empleados mandatarios;
- b) de los empleados socios<sup>79</sup>.

<sup>77</sup> De Pina Rafael y Otro, Opus cit, p.309.

<sup>78</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit, p. 484

<sup>79</sup> Gomes Orlando y otros, Opus cit, p.121.

### 3.3.1.11 Concepto de Patrón sustituto.

El concepto de patrón sustituto, corresponde según Néstor de Buen, a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida. La Ley no nos da el concepto de sustitución de patrón pero puede inferirse en su reglamentación, aunque esta sea, ciertamente precaria. La sustitución patronal supone los siguientes elementos en base a lo aportado por Néstor de Buen:

- a) La existencia de una empresa o establecimiento;
- b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento;
- c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona o grupo de personas;
- d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por 6 meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.

### 3.3.1.12 Sustitución de patrón.

Néstor de Buen, señala que la Ley federal del Trabajo establece que la sustitución de patrón en nada afecta a la duración de las relaciones de trabajo y los trabajadores conservan sus derechos de antigüedad. Esto viene a confirmar la tendencia manifiesta del derecho del trabajo a vincular a los trabajadores con las empresas, entendidas como unidades económicas de producción de bienes o servicios y no solo con las personas titulares de ellas<sup>80</sup>.

<sup>80</sup> De Buen Lozano Néstor, El Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, ed. 2ª., México, 1977, P.802, p. 67.

En realidad la sustitución patronal transfiere no solo derechos, como en el caso de la subrogación sino, fundamentalmente obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución.

### *3.3.1.13 Concepto de empresa.*

Gomes, nos dice que el concepto de empresa no abarca todas las situaciones en que, el mundo de las actividades civiles, una institución de cuño no comercial o industrial, representa fuente permanente de trabajo subordinado. De hecho, una asociación civil de propietarios urbanos o rurales, un sindicato, una asociación profesional, un club recreativo, una asociación educativa o científica. Desde el punto de vista del derecho del trabajo, tres elementos son suficientes para caracterizar el cuadro de las relaciones que regula:

- a) una tarea a ejecutar;
- b) una autoridad que dirige esta ejecución;
- c) un personal que asegura la realización.

Reuniéndose estos elementos, se puede decir que las organizaciones en las cuales hay un cierto número de empleados desarrollando una actividad común, bajo la autoridad de un jefe investido del poder de dirección, está sujeto al derecho del trabajo<sup>81</sup>.

De todos los significados que tiene el término, la Constitución lo utiliza en su acepción de organización mercantil o industrial que se dedica a la explotación de cosas o servicios. En ese concepto es utilizado en el artículo 28. En el artículo 123, se usa el término en el mismo sentido, pero adicionando el elemento de ser empleadora<sup>82</sup>.

La Ley Federal del Trabajo nos menciona de manera específica el concepto de empresa, aunque parece limitar la referencia a una clasificación jerárquica entre

<sup>81</sup> Gomes Orlando y Otros, Opus cit., p. 93.

empresa y establecimiento; en el artículo 16 se dice lo siguiente: Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

La empresa, es la unidad económica de producción. La Ley Federal del Trabajo obedece al deseo de plasmar la diferencia entre empresa y establecimiento. El crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes, independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general. Esta división ha impuesto en la vida moderna la necesidad de distinguir entre empresa y establecimiento.

Pérez Botija, admite que tiene una triple dimensión:

- a) Como una comunidad de trabajo; aspecto sociológico que revela cierta tendencia legal.
- b) Como una de las partes contratantes en una relación jurídica.
- c) Como una organización súper individual que desborda las antiguas concepciones privatistas, sin que ellos signifiquen olvide su primitivo carácter de patrimonio organizado por iniciativa particular.<sup>83</sup>

### *3.3.1.13.1 Concepto de Establecimiento.*

La Ley ejemplifica el concepto de establecimiento, puede consistir, según Néstor de Buen, en una sucursal, agencia u otra forma semejante. El concepto de establecimiento puede referirse, inclusive a una sociedad mercantilmente autónoma, si a su vez forma parte de una organización superior.

<sup>82</sup> Arteaga Nava Elisur, Derecho Constitucional, volumen 2, Ed. Harla, ed. 1ª., México, 1997., P. 102, p. 31.

<sup>83</sup> Pérez Botija Eugenio, Curso de Derecho Del Trabajo, tomo 2º, Madrid, 1960 P. 499, p. 42

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Gomes, Gottschalk y Bermúdez agregan, que ni la empresa y el establecimiento son personas jurídicas, integrando el patrimonio de sus titulares, constituyen objeto y no sujetos de Derecho. El establecimiento lo definen como la unidad técnica, financiera, jerárquica y jurídicamente subordinada a la empresa. La subordinación pluridimensional es su trazo característico. Trazos, verdaderamente distintivos de la noción empresa y establecimiento, los siguientes:

- a) la independencia contable y financiera;
- b) la subordinación jerárquica; y
- c) El examen del riesgo de la actividad económica<sup>84</sup>.

La subordinación jerárquica del establecimiento a la empresa es otro caso de suma relevancia. No implica el retirar a los jefes de establecimientos el poder jerárquico en relación, al personal del mismo.

### *3.3.1.13.2 Reglamento de la empresa.*

Gomes, nos dice, que históricamente se explica la aparición del reglamento de empresa por el predominio del empleador en la determinación de las condiciones de trabajo. Foignet y Dupont, lo definieron como un reglamento dictado por el jefe de la empresa con el fin de establecer la organización interna del trabajo en un establecimiento y garantizar la disciplina del mismo. Paul Pic, lo caracterizó como la ley interna de la fábrica.

El reglamento de empresa era, pues, un acto que emanaba del empleador y se traducía, en toda plenitud, el poder directivo, que él posee. Era un acto de autoridad unilateral<sup>85</sup>.

### *3.3.1.13.3 Elementos de la empresa.*

<sup>84</sup> Gomes Orlando y Otros, Opus cit, p. 96.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Pueden distinguirse dos clases de elementos, según Néstor de Buen, los clasifica en esenciales y los accidentales. Sobre los primeros, que son los esenciales podemos decir lo siguiente: La empresa es un fenómeno del capitalismo. Como tal presume la existencia de dos clases que, si se sigue la tesis marxista, habrá que señalar que están en perpetua lucha; la detentadora de los medios de producción y la que presta su fuerza de trabajo. Como se ha señalado por la parte trabajadora el elemento será necesariamente humano. Por la parte patronal podrá estar constituido por una o varias personas físicas, una o varias personas juridico-colectivas o, inclusive, un patrimonio sin sujeto o por la combinación de algunos de los mencionados. Como condición esencial de esa relación habrá que destacar que implica la subordinación técnica y circunstancial de la fuerza de trabajo al sujeto patronal. Toda empresa presume, necesariamente, un elemento económico. Este es el capital. Podrá pertenecer a una o varias personas o constituir un patrimonio sin sujeto. En este caso su titular será el fin al que se destine. El capital importa como un elemento objetivo vinculado a los fines de la empresa, que son de dos ordenes, el inmediato, que es el que interesa al derecho laboral, lo constituye la producción o distribución de bienes o servicios. El mediato, propio del derecho mercantil o del derecho civil e inclusive del derecho administrativo, lo integran la obtención de beneficios, la realización. De estos fines mediatos solo la obtención de utilidades es contemplada interesadamente por el derecho laboral. No puede entenderse que los elementos subjetivos, patrón y trabajadores y el elemento objetivo, el capital, funcionen de manera que no sea armónica. La dirección por si misma, no implica a una empresa. En toda empresa existe múltiples jerarquías de dirección. Lo que da unidad a la empresa es el decir la ultima palabra. Quien tenga el poder de decir la ultima palabra, ya sea persona física, o cuerpo colegiado, estará integrado el vértice de donde derivará toda la estructura empresarial a manera de pirámide, y todos los que estén unidos por una dirección y una organización comunes, constituirán una sola empresa independientemente de la naturaleza jurídica de cada componente. La organización y la dirección no valen por si mismas. Necesariamente deben vincularse a la realización de un fin, común a todos los demás elementos objetivos. Desde el punto de vista laboral el fin común solo podrá sustituirlo

<sup>85</sup> Gomes Orlando y Otros, Opus cit, p. 70.



la convivencia en el proceso de producción o de distribución de bienes o servicios, no así la obtención de beneficios. Con lo dicho anteriormente por Néstor de Buen podemos intentar realizar el siguiente cuadro:

#### *3.3.1.13.4 Elementos esenciales de validez.*

##### Subjetivos

Empresario  
Trabajadores

##### Objetivos

Capital  
Fuerza de trabajo  
Organización  
Dirección (poder de mando)  
Deber de obediencia

##### Teleológicos

Fin común: Producción o distribución de bienes o servicios.

Los elementos accidentales, se dan en la búsqueda de aquellos que permiten suponer la existencia de la unidad económica empresarial. Se tropieza con ciertos signos exteriores, en dicha existencia. Estos signos pueden ser variados. Entre los más valiosos, pero no definitivos, se puede mencionar:

- a) El domicilio común;
- b) Nombre comercial;
- c) La explotación de una misma marca;

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- d) La comunidad de propietarios;
- e) La coincidencia de funcionarios de alto nivel.

Estos signos exteriores habrán de ser apreciados con cautela pero, salvo que exista una razón fundada para desvirtuar la presunción que de ellos deriva, servirán para apoyar la idea de que reflejan una unidad económica y, por lo tanto, la existencia de una sola empresa<sup>86</sup>

### 3.3.1.14 Acto jurídico laboral .

Los especialistas del derecho laboral, en los casos en que intentan formar una teoría general de la relación de trabajo, suelen referirse, casi exclusivamente, al contrato individual de trabajo o la relación individual de trabajo, sin manifestar mayores preocupaciones por tratar de integrar una teoría del acto jurídico laboral. Creemos que es necesario colmar esa deficiencia. La relación de trabajo implica cierta mente un vínculo, pero no se precisa cual es la naturaleza del acto que le haya podido dar origen. Junto al contrato y a la relación individual de trabajo, se encuentran en el derecho de trabajo una infinidad de actos cuya apreciación técnica parece que esta por hacerse. Parece pues necesario, intentar una clasificación desde el punto de vista de la teoría del acto jurídico. En el derecho del trabajo se pueden presentar los siguientes acontecimientos productores de consecuencias jurídicas según opina Néstor de Buen:

- a) Hecho jurídico: Todo acontecimiento natural que produzca consecuencias de derecho
- b) Acto jurídico: Conducta humana que produce consecuencias de derecho sin la necesaria concurrencia de una voluntad. La voluntad resulta secundaria, lo que importa es el resultado.
- c) Acto jurídico en sentido estricto: Lo constituye la manifestación de voluntad dirigida a la producción de efectos materiales y a la que la Ley atribuye consecuencias jurídicas.

<sup>86</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit. p. 127

TESTIS CON  
FALLA DE ORIGEN

INSTITUTO VENEZOLANO  
DE LA BIBLIOTECA

d) Acto debido: Es toda manifestación de voluntad que resulta del cumplimiento de una norma legal o de un pacto celebrado, a su vez, en cumplimiento de una norma legal.

e) Acto necesario: es la manifestación de voluntad para la producción de determinadas consecuencias de derecho, que se actualiza como resultado de una exigencia material inaplazable.

f) Negocio jurídico: Manifestación de la voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho, previstos por el ordenamiento legal.

Actos procesales privados: Actos dirigidos a la aplicación del estatuto sindical, mediante la decisión mayoritaria de los miembros del sindicato, con fines de suspensión en sus derechos o para la expulsión definitiva, de aquellos de sus miembros acusados de haber violado las disposiciones estatutarias con la participación, a tal fin, de los trabajadores interesados y mediante la observancia de las garantías de legalidad y audiencia, o bien, el acuerdo de suspensión o expulsión de un socio sindical. Estos actos pueden presentarse en dos formas, suspensión de los derechos sindicales y expulsión. La suspensión es precariamente reglamentada. La expulsión, por el contrario, a sido objeto de una preocupación del legislador que tuvo por objeto impedir los constantes abusos<sup>87</sup>.

### *3.3.2 Sujetos de las relaciones colectivas de trabajo.*

Las relaciones colectivas de trabajo, se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas, y su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas. En nuestro derecho, la colectividad obrera tiene que estar representada por un sindicato, lo que da por resultado que sean las organizaciones de trabajadores los titulares primarios y necesarios de las relaciones colectivas. Del lado de los patrones, el sujeto primario de las relaciones es el empresario, persona física o

<sup>87</sup> de Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit., p. 505.

jurídica. Debemos tener en cuenta que puede intervenir en la relación un sindicato de patrones, pero la realidad es que obra siempre como un simple representante, debido a que cada patrón puede apartarse libremente del sindicato en cualquier tiempo y convertirse en un sujeto de la relación; afirmación que se confirma en el artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo.

### 3.3.2.1 Sujetos Laborales Colectivos.

La Ley Federal del Trabajo, al referirse a los sujetos de la relación laboral, emplea tres términos preferentes:

- a) Trabajador;
- b) Coalición de trabajadores;
- c) Sindicato

En realidad el único concepto que requiere aquí de una explicación particular es el de coalición. De los sindicatos podemos decir que tienen personalidad jurídica y que son, por lo tanto, sujetos de lo que se ha llamado el derecho colectivo.

La coalición, para Néstor de Buen, es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes. En realidad gramaticalmente coalición significa confederación, liga, unión<sup>88</sup>.

Unión de dos o más entidades federativas en un pacto diverso del que establece la Constitución. Generalmente se han formado con vista a fines temporales. Las coaliciones de los estados han sido prohibidas desde la Constitución de 1824, pasando por la de 1857 y hasta llegar a la presente. (artículo 17, fracción I)<sup>89</sup>.

Para la Ley Federal del Trabajo en su artículo 440 que a la letra dice: Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Se

<sup>88</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit, p. 476.

entiende por coalición no al acuerdo, sino al conjunto de los trabajadores. Huelga, es la suspensión temporal del trabajo. En la forma utilizada en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, la coalición deja de ser un acuerdo para convertirse en un sujeto del derecho del trabajo. En realidad la coalición equivale a una universalidad humana, de hecho, un autentico sujeto colectivo al que, esta reservado un derecho limitado de huelga. El concepto de coalición. Refleja una situación intermedia entre sujeto individual, trabajador y sujeto colectivo, sindicato, y expresa, en realidad, una concepción democrática de la vida obrera.

#### Patrón.

Al hacer referencia al patrón como sujeto de una relación de trabajo y, por lo tanto, de una relación jurídica laboral, es evidente que estamos pensando en un concepto jurídico. Sin embargo, en esta materia hay tantas implicaciones económicas, políticas, sociales y hasta religiosas que el simple problema de la denominación del acreedor del trabajo es motivo de polémica.

Alrededor del concepto de patrón flotan una serie de conceptos próximos. Así nuestra Ley nos habla de intermediarios además, de otros sujetos que no teniendo el carácter de intermediarios, se asimilan a éstos, en el caso de que carezcan de los elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Por ultimo aun cuando la Ley no es muy clara al respecto, consagra la figura de los patrones sustitutos y sustituidos.

La amplísima gama de nombres utilizados para identificar al acreedor de trabajo, exige una toma de partido que nos permita ser un poco más rigurosos con la terminología. Se menciona los nombres de empleador, patrón, patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario y locatario.

---

<sup>89</sup> Arteaga Nava Elisur, Opus cit., p. 11.

En el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y particularmente en el inciso A, relativo al trabajo en empresas no estatales, se emplean diferentes expresiones si bien es obvio que en unos casos con una intención evidente. Así se habla de patronos, expresión preferentemente usada de patrón, empresa, empresarios y de centros de trabajo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

***CAPÍTULO IV***  
***EL TRABAJO.***

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

83-A

## **CAPÍTULO IV.**

### **EL TRABAJO.**

Para efectos de este capítulo, antes de definir y saber lo que es el trabajo, debemos de hacer un breve resumen de lo que es una garantía individual, señalando sólo algunos aspectos muy generales acerca de este tema, pues el trabajo, está protegido por una garantía consagrada dentro de la Constitución Política de los Estados Mexicanos, en el artículo 123, al cual se le considera su principal fuente.

#### *4.1 Acepciones del concepto garantía.*

Ignacio Burgoa, nos explica la procedencia de la palabra garantía. Proviene del término anglosajón warranty o warantie, que significa la acción de asegurar, proteger, defender o salvaguardar (to warrant), por lo que tiene una connotación muy amplia. Garantía equivale, pues, en un sentido lato, aseguramiento o afianzamiento, pudiendo denotar también protección, respaldo, defensa, salvaguardia o apoyo. Jurídicamente el vocablo y el concepto garantía se originaron en el derecho privado, teniendo en él, las acepciones apuntadas. En el derecho público, la palabra garantía y el verbo garantizar son creaciones institucionales de los franceses y de ellos las tomaron los demás pueblos en cuya legislación aparece desde mediados del siglo XIX<sup>90</sup>.

#### *4.1.2 Definición de garantía.*

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

<sup>90</sup> Burgoa Ignacio, Las Garantías Individuales, Ed. Porrúa, ed.29ª., México, 1997, P. 810., p.161.



Isidro Montiel y Duarte, la define como todo medio consignado en la Constitución para asegurar el goce de un derecho se llama garantía, aun cuando no sea de las individuales<sup>91</sup>.

Ignacio Burgoa, dice que las garantías individuales equivalen a la consagración jurídico positiva de esos elementos, en el sentido de investirlos de obligatoriedad e imperatividad para atribuirles respetabilidad por parte de las autoridades estatales y del Estado mismo. Los derechos del hombre constituyen, en términos generales, el contenido parcial de las garantías individuales<sup>92</sup>.

#### *4.1.2.1 Clasificación de las garantías individuales.*

Se clasifican, tomando de base a Ignacio Burgoa, de la siguiente manera:

- a) De igualdad.
- b) De libertad.
- c) De seguridad jurídica.
- d) De propiedad.
- e) Sociales<sup>93</sup>.

La naturaleza y los fines del estatuto laboral no permiten distinción alguna en el trabajo, si esta se llevara acabo no solo se violaría el espíritu de la declaración de los derechos sociales, sino que además se quebraría la unidad del Estatuto y por consiguiente se rompería el principio de igualdad. El nuevo derecho del trabajo esta concedido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona, el predominio de la energía física sobre la intelectual, o viceversa, no puede justificar un régimen distinto, es por esto por lo cual existen diferencias en cuanto a los salarios. La energía humana

<sup>91</sup> Montiel y Duarte Isidro, Estudio sobre Garantías Individuales, ed. 1873, P. 643, p. 26.

<sup>92</sup> Burgoa Ignacio, Opus cit., p. 187.

<sup>93</sup> Burgoa Ignacio, Ibidem, p. 189.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

de trabajo no es ni económica ni no económica en si misma, ya que el término económico puede únicamente referirse a los fines que pretenda alcanzar la persona que la reciba y utilice. El derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora, esto significa, que no conoce ni puede aceptar diferencias entre sus miembros. En conclusión debemos tener en cuenta que nuestro estatuto extiende sus alas por encima de todo trabajo humano que se preste a otro en relación de subordinación.

#### *4.2 Definición y Fundamento en la Ley Federal del Trabajo (Artículo 8).*

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice:

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

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

Para efectos de este capítulo, es necesario tomar en cuenta que la definición que nos interesa es la contenida en el párrafo II de este artículo, donde se define que se entiende por trabajo, además que tenemos que agregar la descripción hecha en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice que:

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad credo religioso, doctrina política o condición social.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Para Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, en su diccionario encontramos que se define al trabajo como aquella actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, ya sea público o privado<sup>94</sup>.

Miguel Borrell define al trabajo como toda actividad humana, independientemente del grado de proporción técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, lo que para algunos puede ser material y/o intelectual, aunque se considera por muchos estudiosos de la materia, que toda actividad por muy material que sea, requiere de una parte del intelecto<sup>95</sup>.

Briceño Ruiz se basa en el artículo 8° de la Ley Federal del trabajo, y nos dice que esta definición se extiende sobre todo el trabajo humano que se preste a otro en relación de subordinación. El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica<sup>96</sup>.

#### *4.3 Estabilidad en el trabajo o en el empleo.*

La estabilidad en el trabajo para Mario de la Cueva es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación<sup>97</sup>.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

<sup>94</sup> De Pina Rafael y otro, Diccionario de Derecho, Ed. Porrúa, ed. 16ª, México, 1989, P.509, p.465.

<sup>95</sup> Borrell Navarro Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Sista, ed. 4ª., México, 1994, P. 739, p. 65.

<sup>96</sup> Briceño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, ed. 1ª., México, 1985, P. 514, p. 11.

<sup>97</sup> De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, ed. 13ª., México, 1993, P654, p.219.

Esta descripción propone que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice, en la aplicación del artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; por otra parte, que es un deber para el patrón, pues la hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas.

La idea y razón de esta institución es que la estabilidad en el trabajo aparece en nuestro derecho como una manifestación limpia de lo que es la justicia social profundamente enraizada en el derecho del trabajo, pues su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miro hacia una seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y la vejez. De estas dos finalidades se desprende su esencia según Mario de la Cueva: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro una de las ideas que anuncia una vinculación más íntima y tal vez una fusión futura del derecho del trabajo y del de la seguridad social<sup>98</sup>.

Son muchas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios en los cuales no podría construirse el derecho del trabajo actual, la certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuara en su aplicación de conciencia ética y con el interés de su familia. A la idea de la dignidad, uno de los principios claves de la justicia social que son mencionados en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos; a esto se añade la idea de la libertad del hombre frente al hombre, otro de los principios clave de la justicia social, por que la certeza del presente y del futuro otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos, pues quien no está a merced de otro, sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones. Y si se mira hasta el fondo de las ideas para encontrar su efecto último,

<sup>98</sup> De La Cueva Mario. Opus cit. p.219

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

se vera que ahí esta la idea de la igualdad, pues quien defiende su derecho con dignidad y libertad, es el igual del otro.

La estabilidad en el trabajo para Mario de la Cueva posee una naturaleza doble:

I. Es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no de causa para su separación;

II. Al mismo tiempo, es una fuente y garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente, a su vez, de un manajo de derechos cuya importancia es grande no solo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad o desaparecen o se debilitan<sup>99</sup>.

De todo lo anteriormente planteado podemos decir que la estabilidad en el trabajo es una institución peculiar del derecho del trabajo, a la que puede caracterizarse diciendo que es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes, un derecho que se impone, por una parte, a todo adquirente de la empresa, a cuyo efecto dispone el trabajador de la acción de reinstalación en el trabajo y pago de salarios caídos en el caso de una separación injustificada.

Al prolongarse la prestación de trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad, unos meses o varios años, tiempo de trabajo que constituye su antigüedad, generadora a su vez, de diversos derechos que de otra manera no podrían nacer.

La relación de trabajo, ya conocida, como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por el simple hecho de la prestación del trabajo, y

<sup>99</sup> De La Cueva Mario, Ibidem, p.220

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

cuya persistencia, desde la superación del contractualismo, ya no depende de la voluntad del empresario, sino de la existencia y actividad de una empresa, concebida como una unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios, en base a la definición del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

La estabilidad para Mario de la Cueva se divide en dos:

- a) Estabilidad absoluta; y
- b) Estabilidad relativa<sup>100</sup>.

La estabilidad de los trabajadores alcanza su punto más alto en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es ahí donde entra en juego la voluntad del patrón.

a) Estabilidad absoluta: se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrón, de manera total la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la junta de conciliación y arbitraje en caso de inconformidad del trabajador.

b) Estabilidad relativa: se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrón, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

El principio general, en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo, una de sus manifestaciones, sin duda la más importante, del derecho del trabajo.

La permanencia en el empleo está normalmente, vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración, de la relación de trabajo.

<sup>100</sup> De La Cueva Mario, Opus cit., p.221

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La estabilidad en el empleo debe entenderse, opina Néstor de Buen, como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, si esta es indefinida, no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello<sup>101</sup>.

#### *4.3.1 Características de la estabilidad en el empleo, según Néstor de Buen.*

Néstor de Buen aporta las siguientes características respecto de la estabilidad en el empleo:

- a) Por regla general, la relación de la duración de la relación de trabajo es indefinida;
- b) Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinados y excepcionalmente para la inversión del capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas;
- c) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación;
- d) Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada. DE lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación;
- e) Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de la estabilidad, que marca la Ley;

En virtud de lo anterior, se concluye que la estabilidad en el empleo es, actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores. Por ello puede

<sup>101</sup> De Buen Lavano Néstor, El Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, ed. 8ª, México, 1991, P.643, p.575.

afirmarse que, aun cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón<sup>102</sup>.

#### *4.4 Responsabilidad en el trabajo.*

Responsabilidad, puede vincular tanto al patrón como al trabajador, a terceros, e inclusive, a las propias autoridades de trabajo. El concepto de responsabilidad se asocia a la idea de daño y perjuicio. Para que exista responsabilidad civil se requiere de un daño, un perjuicio; en consecuencia, una persona que lo sufre, es decir, una víctima.

La responsabilidad, tiene su fuente en un negocio jurídico, necesariamente es el resultado del incumplimiento de una deuda.

##### *4.4.1 Nacimiento de la responsabilidad.*

Para Néstor de Buen, es evidente que siempre tendrá el carácter de consecuencia respecto de una obligación principal incumplida o de un riesgo creado. Ello significa, que la responsabilidad ocupa siempre un segundo plano, y que aparece, necesariamente, cuando se produce una violación a un deber<sup>103</sup>.

##### *4.4.2 Responsabilidad para el trabajador.*

Néstor de Buen, opina que en una disciplina cuya principal obligación y preocupación es proteger a la clase trabajadora, es difícil hallar las normas que establezcan alguna forma de responsabilidad a cargo de los trabajadores. Esto se basa en el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: el incumplimiento de las normas de trabajo, por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su

<sup>102</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit., p.577.

<sup>103</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit., p.581.



persona. El artículo 992 de la misma Ley Federal, determina la posibilidad de sancionar a los patrones y a los trabajadores que cometan violaciones a las normas de trabajo<sup>104</sup>.

#### 4.4.3 Responsabilidad del Patrón.

Es más compleja que la que puede resultar a cargo de los trabajadores, opina Néstor de Buen, y se puede manifestar de tres distintas direcciones.

- a) Frente a los trabajadores propios o ajenos;
- b) Frente a terceros dependientes de los trabajadores; y
- c) Frente al Estado.

Respecto de los trabajadores, la responsabilidad resulta, bien de una relación directa, bien de una relación de solidaridad, respecto de otro patrón o de un intermediario.

Por lo que hace a los terceros, el patrón responde en términos de la Ley, por los siniestros sufridos por sus trabajadores a favor de quienes sean sus beneficiarios.

Por último, en cuanto al Estado, la responsabilidad es fundamentalmente de índole económica, y se traduce en el pago de las multas impuestas<sup>105</sup>.

#### 4.5 El trabajo como un derecho y un deber social.

Dentro de el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice :El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

<sup>104</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, *Ibidem*, p.581.

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; de este precepto se recoge un viejo anhelo del derecho del trabajo, y aun cuando parece discutible, en la situación actual de nuestra sociedad que el derecho al trabajo sea una realidad, es sin duda, una meta garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente.

La idea del derecho al trabajo esta asociada, históricamente, a todas las luchas de las clases sociales. El derecho al trabajo a sido la aspiración constante de todos los movimientos sociales. Nuestro derecho vigente lo consagra. El derecho al trabajo presenta, sin duda alguna, varias formas de manifestarse, podríamos hablar en primer termino, del derecho a adquirir un empleo. En segundo lugar, del derecho a conservar un empleo.

La primera manifestación, aun cuando se exprese programáticamente en forma absoluta es, siempre, relativa. En todo caso dependerá de la condición de cada país y del equilibrio económico y demográfico que pueda lograrse. Puede tener diferentes expresiones, el estado asume por si mismo la obligación de dar empleo, o bien, el estado obliga a los particulares para que estos lo hagan. La segunda manifestación del derecho al trabajo suele presentar mejores perspectivas, se traduce en una formula que podria ser la siguiente, todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo. La estabilidad puede ser, igualmente, absoluta y relativa. Es absoluta en el caso previsto en el concepto, el trabajador no podrá ser separado, sin motivo. Es relativa cuando, en determinados casos, el patrón puede separar al trabajador, sin que este tenga la posibilidad de ser reinstalado, aunque la ley le otorgue esa acción, en virtud de que el patrón quede facultado para optar por el pago de una indemnización.

<sup>104</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Ibidem, p. 583.

La libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de los trabajadores como fines del derecho laboral.

El artículo 3 de la Ley Federal de Trabajo, que a letra dice: El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; En su segundo párrafo señala que el trabajo no es artículo de comercio, exige respeto para las dignidades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Para los romanos, el contrato de prestación de servicios era considerado como un arrendamiento de servicios. Aquí observamos que existe una insuficiencia de la tesis del arrendamiento, ya que no es posible devolver la energía prestada por el trabajador, es decir, se da la figura de que el trabajador vendía su energía de trabajo.

El trabajo es un contrato de sociedad, pierden de vista que el derecho del trabajo no es derecho del trabajo no es un derecho económico sino, básicamente, un instrumento jurídico que contempla al hombre como tal e intenta protegerlo en su vida, en su dignidad, en su salud. De esa manera no puede admitirse que se apliquen más a la energía de trabajo, los calificativos aplicables a las cosas. Por ello ha surgido el principio de que el trabajo no es un artículo de comercio, concepto que está íntimamente vinculado al rechazo de la esclavitud.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La garantía de la salud y la vida y la obtención de un nivel decoroso para el trabajador y su familia, son principios que también iluminan nuestro derecho. La previsión y la seguridad sociales han tomado a su cargo las dos primeras metas. La última intenta resolverse mediante la institución de los salarios mínimos generales profesionales. En el segundo párrafo del artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo se dice a propósito de ello, que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

#### *4.6 Las normas de trabajo.*

Nada impide, por otra parte, que partiendo del concepto esencial, norma, se intente describir como esta a podido ser creada o bien, de que manera pudo expresarse objetivamente. Pero quizá, al hacerlo, se advierta que ambos temas son metajurídicos. El primero tendrá un carácter fundamentalmente sociológico, implicado de problemas económicos, religiosos, de moral, psicológicos, etcétera; el segundo, en tanto que investigación documental, tendrá más de historia que de derecho y los instrumentos de que se sirva el investigador abran de ser, ciertamente, ajenos a los del jurista.

##### *4.6.1 Clasificación de las normas de trabajo.*

La disposición fundamental de la Ley Federal del Trabajo, esta contenida en el artículo 17, cuyo texto dice lo siguiente: A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Este artículo, aparentemente, indica Néstor de Buen, que se muestra un orden jerárquico en las normas de trabajo. En rigor y como mencionamos después, no es así,

ya que el principio que regula la materia laboral es del de que serán aplicables, en primer término, las normas las normas más favorables al trabajador, independientemente de su jerarquía.

En realidad, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser entendido precisamente en esos términos, es decir, que para la resolución de los conflictos habrán de ser tomadas en consideración las normas de derecho escrito, cualquiera que sea su rango; Constitución, Ley Reglamentaria, Reglamentos de la Ley y Tratados Internacionales. En su defecto, y ante la presencia de una laguna de la Ley, estas deberán ser integradas mediante la analogía, los principios generales que derivan de las normas escritas del derecho del trabajo, los principios generales del derecho a que se refiere el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los principios de justicia social inmersos en el artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, en tanto que norma interpretadora e integradora, y la costumbre, por regla general a nivel de empresa. La equidad opera no como norma, en si misa, sino como un criterio de creación de las normas individualizadas<sup>106</sup>.

#### 4.6.2 Normas de derecho escrito.

Mencionaremos a continuación un breve resumen de estas normas de derecho escrito en base a lo señalado por Néstor De Buen en su libro, en el mismo orden que sigue el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, las normas expresas o de derecho escrito, que deben ser observadas en el derecho del trabajo.

- I. La Constitución;
- II. Ley Federal del Trabajo;
- III. Reglamento de la Ley<sup>107</sup>.

La Constitución. Es la norma fundamental, en materia laboral, consagra los derechos mínimos de los trabajadores. Ello significa que no podrá establecerse en

<sup>106</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit, p-137

ninguna relación laboral, una condición inferior a la señalada en el artículo 123 Constitucional. En su conjunto, los derechos establecidos en el artículo 123 Constitucional, son conocidos como garantías sociales .

La Ley Federal del Trabajo. Dentro de nuestro sistema jurídico, la Ley Federal del Trabajo constituye una norma reglamentaria de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. A ella se refiere el artículo 133 Constitucional cuando se menciona que esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, será la Ley Suprema de toda la Unión. En esa virtud la Ley Federal del Trabajo, en tanto que Ley emanada del Congreso ocupa siguiendo la exposición de De la Cueva, un segundo plano, al mismo nivel de los tratados internacionales<sup>108</sup>.

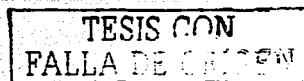
La Ley Federal del Trabajo, según lo determina en su artículo 1 es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A, de la Constitución. El apartado B, a su vez, está reglamentado por la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del estado.

Los reglamentos de la Ley : En el artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, relativo a las facultades del Presidente de la República se menciona que esta constituye la facultad reglamentaria del titular del Poder Ejecutivo que habrá de ejercer apoyándose en los secretarios del despacho encargados del ramo a que el asunto corresponda; ello significa que al dictar los reglamentos el Presidente, los mismos deberán ser ratificados por los Secretarios de Estado, sin cuyo requisito no serán obedecidos.

#### *4.6.3 Jerarquía de las normas de trabajo.*

<sup>107</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Ibidem, p.438

<sup>108</sup> De la Cueva, Opus cit. p.131



Las normas que hemos mencionado en el apartado anterior constituyen, según se dijo por Néstor De Buen, derecho escrito o expreso. Son sin duda alguna, normas de diferente jerarquía. Si nos atenemos a la famosa teoría piramidal jurídica de Hans Kelsen, observamos que en el vértice de la pirámide habrá de colocarse a la Constitución Política, como norma fundamental. Inmediatamente después, a un mismo nivel, la Ley Federal del Trabajo y los tratados internacionales. Por último, a los reglamentos de la Ley. Kelsen incluiría, además, el acto de ejecución de la norma individualizada, o sea, el contrato. El derecho del trabajo constituye, un mínimo de garantías sociales para los trabajadores. En consecuencia, de acuerdo a esa tesis, toda disposición que implique una mejor condición sobre la que establezca otra norma, cualquiera que sea su jerarquía, será aplicable preferentemente. En cierto modo, esta tesis la expresa el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo al señalar, en su parte inicial, que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley.

La tesis anterior no aparece expuesta, a nivel Constitucional, de una manera expresa, sino que se encuentra implícita en el juego de mínimos y máximos señalados en el artículo 123 Constitucional y se confirma por el hecho de que, en su proemio, claramente se indica que el Congreso de la Unión deberá dictar Leyes sobre el Trabajo, sin contravenir a las bases siguientes, lo que sin duda, expresa la idea de un mínimo en beneficio de la clase trabajadora.

#### *4.7 Aplicación de la analogía.*

En el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice lo siguiente, A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad; se hace referencia a la analogía, a los principios generales que

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

deriven de la Constitución, de la Ley y de sus Reglamentos y de los tratados internacionales, a los principios generales del derecho y a los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional, como normas que habrán de tomarse en consideración a falta de disposición expresa.

En realidad, a través de esta disposición, se está facultando a los tribunales de trabajo para integrar las lagunas de la Ley a cuyo efecto aquí sí se establece un orden jerárquico preciso.

La analogía: El procedimiento analógico, está implícito en la parte del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, se tomarán en cuenta sus disposiciones que regulen casos semejantes.

Conceptualmente la analogía es un método de investigación del derecho aplicable a un caso. Consiste tal método en elevarse al principio inspirador de una norma concreta y deducir de él nuevas consecuencias distintas de las expresadas en la norma. Supone, pues, una doble operación, inducir de una regla concreta, su principio inspirador; deducir consecuencias nuevas.

#### *4.7.1 Los principios generales del derecho.*

En el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo ya expresado, anteriormente, se distinguen tres clases de principios para Néstor de Buen:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



a) Los que deriven de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo, de sus Reglamentos y de los tratados internacionales;

b) Los principios generales del derecho; y

c) Los principios generales de justicia social<sup>109</sup>.

Los principios generales del derecho se entienden por las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación. Los principios de justicia social implícitos o derivados del artículo 123 Constitucional son los mismos que derivan, en general, como ya se mencionó, de la Constitución. En esa virtud la referencia a los principios reduce a dos su clasificación: los primeros se dan los específicos del derecho del trabajo; los segundos, jerárquicamente secundarios, derivarán del derecho en general, incluyendo, por supuesto, al derecho común.

#### *4.7.2 La jurisprudencia.*

De acuerdo al concepto de Ignacio Burgoa, la jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la Ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la Ley<sup>110</sup>.

Tradicionalmente la jurisprudencia a sido considerada como una fuente del derecho. Burgoa acepta que la jurisprudencia es fuente del derecho en los países de derecho consuetudinario, pone en tela de juicio que tenga ese carácter en los países de derecho escrito, en virtud de que de ser así se violaría el principio de la separación de poderes en que descansa nuestra organización política. Sólo le reconoce el carácter de fuente en cuanto instrumento de interpretación de la Ley, en otras palabras, la

<sup>109</sup> De Buen lozano Néstor, Tomo I, Opus cit, p.446

TEMA CON  
FALLA DE ORIGEN

jurisprudencia es fuente del derecho no en cuanto acto creador normativo sino como acto de interpretación legal obligatorio, debiendo fungir únicamente como elemento accesorio utilísimo para la eficacia de la regulación establecida por la Ley en su carácter Constitucional formal<sup>111</sup>.

En nuestro sistema judicial actual la jurisprudencia puede ser establecida por la Suprema Corte de Justicia funcionando en pleno, por cualquiera de las salas, o por los Tribunales Colegiados de Circuito.

#### 4.7.3 La costumbre

La Ley de 1931, en su artículo 16, hacía referencia a la costumbre o al uso. La Ley actual ha suprimido la expresión uso, para señalar como fuente solo a la costumbre. Para Néstor De Buen, señala en su concepto que lo que habitualmente se denomina costumbre o usos de empresa no es más que la expresión poco afortunada, de los procesos reales de integración de las normas de trabajo a través de la posesión de derechos<sup>112</sup>.

La costumbre, tradicionalmente definida como un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio, es en realidad una fuente de poca importancia. En materia laboral carece de alcance general y se reduce al ámbito de la empresa en que se ha producido.

#### 4.7.4 La equidad

Hemos dicho que fuente de derecho es un concepto ambiguo que conviene sustituir, por el de norma. De esa manera, la teoría de las fuentes será, simplemente, la teoría de las normas. La ley tiene, entre una de sus más importantes características, la de ser general. Precisamente, en cuanto que es general, la ley es justa ya que la

<sup>110</sup> Burgoa Ignacio, El Juicio de Amparo, Ed. Porrúa, ed. 5ª., México, 1967, p. 968, p. 728.

<sup>111</sup> Burgoa Ignacio, Opus cit., p. 731.

<sup>112</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit., p. 448.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

justicia, solo puede determinar la forma de la ley; el que ésta sea igual para todos los considerados como iguales y reviste, por tanto, la forma de la generalidad. Para Aristóteles, lo justo y lo equitativo son lo mismo.

La equidad, para Néstor de Buen, constituye un instrumento de quien debe de aplicar la ley. En cierto modo es un facultamiento para crear normas especiales. En si, por lo tanto, no es una norma en el sentido tradicional de fuente formal, sino un criterio de creación de normas especiales. La equidad se trata de una fuente formal supletoria cuya esencia consiste en el mandamiento al juez para ser indulgente con las cosas humanas y mirar a la intención de las normas laborales que es la justicia social, colocándola siempre por encima de los bienes materiales<sup>113</sup>.

#### *4.8 Los deberes en el trabajo.*

Gomes, Gottschalk y Bermúdez, nos dicen que los deberes del trabajo son los siguientes:

a) Deber de diligencia. El empleado debe ejecutar el contrato de trabajo con seriedad y conciencia. Esta obligación da respeto esencialmente a la calidad y a la intensidad del trabajo a cumplir, y es variable según su naturaleza y el grado de responsabilidad inherente a la categoría asumida en la jerarquía de la empresa.

b) Deber de fidelidad. Es el aspecto particular que asume el principio de la buena fe inherente a la ejecución de todo contrato.

c) Deber de obediencia. Es el lado positivo de aquella subordinación que es esencial a la relación de trabajo, tornándola posible de ejecución y calificándola<sup>114</sup>.

<sup>113</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit, p. 450.

<sup>114</sup> Gomes Orlando y Otros, Curso de Derecho del Trabajo, volumen I, Ed. Cárdenas editor y distribuidor, ed. 1ª., México, 1979, P. 463, p. 279.

**CAPÍTULO V**  
**LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

ANÁLISIS CON  
LA DE ORIGEN

103-A

## CAPÍTULO V.

### LA RELACION DE TRABAJO.

Los maestros de derecho civil sintieron el peso de la norma de los códigos que establecía y aún consigna, que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Debe de considerarse a la relación como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar a la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo; pero no faltó quien dijera que era una especie de mandato que el patrono otorgaba al trabajador para la ejecución de ciertas actividades.

El derecho civil que había contemplado sin inmutarse la aparición de las leyes de la excepción protectoras del trabajo, comprendió que en esa batalla estaban en juego la esencia misma del contractualismo individualista y subjetivista tradicional, y la integración misma del derecho civil y por encima de ella, la del derecho privado; entendió asimismo que la victoria de la idea nueva implicaría que el derecho regulador de uno de los aspectos más extenso e importante de las relaciones humanas pasaba sobre el principio de que el contrato, basado en la autonomía de la voluntad, era la fuente creadora de los derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres, tesis que sería sustituida por la doctrina que atribuía al hecho simple de la prestación de un trabajo la fuerza suficiente para crear, aún en contra de la voluntad de los empresarios, derechos y obligaciones: una doctrina que, además, postulaba la aparición de un derecho nuevo, que declaraba constituir un tercer género dentro de la milenaria clasificación del orden jurídico interno en derecho público y derecho privado.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La defensa de la teoría de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva independiente de su origen, partió de la circunstancia de que nuestro derecho del trabajo, nació en la Asamblea Constituyente sin conexión alguna con el viejo derecho civil, sino al contrario, como un derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en superar, en beneficio del hombre, una concepción jurídica que hundía sus raíces en la historia hasta llegar a la solución esclavista de la *locatio conductio operarum* de los jurisconsultos romanos.

La disputa duró muchos años, pero aún quedan opositores desde luego, los profesores de derecho civil, que no se resignan a la pérdida de todo un sector de las relaciones humanas, además de éstos existe un grupo de personas que no han entendido o que tal vez no quieren entender el pensamiento de hoy día, lo que las conduce a posiciones ambiguas y contradictorias.

### *5.1 La Relación de Trabajo en el Derecho del Trabajo.*

Se ha dado un enorme esfuerzo por la implantación de la teoría de la relación de trabajo como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral, cualquiera que hubiese sido el acto o la causa que le dio origen, constituye, según lo ya planeado, otro de los aspectos centrales, tal vez el más amplio, de la batalla por la autonomía del derecho del trabajo. Son varios los maestros que admitieron la aparición de una rama jurídica que no era ni derecho público ni derecho privado, pero la inclusión de una especie nueva en la clasificación no destruía por si sola la subordinación del derecho del trabajo al privado, ya que podía quedar viva la idea del contrato como el acto jurídico infranqueable para la creación de derechos y obligaciones por los hombres. Si el derecho del trabajo ha de ser el estatuto de los hombres que entregan su energía física e intelectual a la economía, es preciso que extienda su brazo protector sobre el trabajo, considerándolo en si mismo, en su realidad objetiva, como una fuerza que requiere un estatuto jurídico que asegure su salud y su vida y le proporcione una existencia decorosa, por el solo hecho de su prestación, esto es, porque el trabajo no

varia su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que le dio origen. Por estas razones, la batalla por la relación de trabajo tuvo como propósito elevar al trabajo a la categoría de un valor en si mismo, independiente, y repetimos la fórmula, del acto o causa que determinó al hombre a prestarlo.

### *5.2 Relación de trabajo y su idea.*

El acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato, nace y queda regido por un conjunto de principios y normas que recibe el nombre de derechos de las obligaciones y de los contratos, lo que quiere decir que un elemento es el acuerdo de voluntades, un hecho que corresponde al mundo físico, y otra cuestión diferente es la suma de principios y normas destinada a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que se produzcan los efectos que autorizan aquellos principios y normas.

La primera de las cuestiones derivada de la confrontación entre la idea de la dignidad del trabajo humano y el principio que ya conocemos del derecho civil de que únicamente las cosas que están dentro del comercio pueden ser objeto de contratación. Varias veces hemos mencionado a la idea del trabajo no mercancía, y nada tenemos que agregar, y nada se gana con la afirmación de que la relación de trabajo no es contrato de arrendamiento de servicios o de compraventa, algo así como un contrato suigeneris, que es tanto como no decir nada, porque el problema no consiste en decidir si la relación de trabajo se parece a un contrato más que a otro, sino en resolver si puede ser un contrato sujeto al régimen del derecho de las obligaciones y de los contratos. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3, resuelve todo lo expuesto con anterioridad al lado del precepto que excluyó al derecho común de las fuentes supletorias del derecho del trabajo. El artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo expone, el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

TESTS CON  
FALLA DE ORIGEN

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Una vez citado el precepto legal, debemos decir que delante de esta última solución, habría sido una aberración aceptar la idea de la relación de trabajo como un contrato sujeto a las normas de derecho privado. Alguna se llegó a mencionar si sería aceptable la idea de un contrato regido por normas que no guardaban relación alguna con el derecho civil y mercantil, pero se convencieron de que esto era un imposible, pues se estaría en contradicción muy grande con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

### *5.3 Nacimiento de la relación laboral.*

El problema de determinar como nace, se integra, se desarrolla y se extingue la relación laboral, es, por ello, un tema atractivo. Su estudio nos obligará a examinar, previamente, el concepto mismo de relación jurídica, ya que toda relación laboral es, por fuerza, una relación jurídica.

### *5.4 Concepto de relación laboral o relación de trabajo.*

El elemento básico de todos los contenidos jurídicos no es el Derecho Subjetivo, sino, la relación jurídica. Es en la relación jurídica donde se advierte lo dinámico del derecho. El mundo de las normas es el mundo de lo abstracto. El mundo de las relaciones representa lo concreto. La Escolástica, consideró también a la relación jurídica como un medio de promoción de la igualdad a través de la justicia, para lograr lo que es debido como propio, según Tomás de Aquino.



A juicio de Néstor de Buen, toda relación prevista en una norma, tiene, en cuanto se le contempla desde ella, el carácter de una relación jurídica. Una relación no es jurídica por sí; lo es por su aptitud de ser para ser apreciada jurídicamente, es decir, en vista de una razón o fundamento de derecho<sup>115</sup>. De lo anterior, Mario de la Cueva nos señala como a modo de síntesis que se desprende que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos Ley y de sus normas supletorias<sup>116</sup>.

Briceño Ruiz, define a la relación de trabajo como el vínculo constituido por el congenie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales con motivo de la prestación del trabajo subordinado recíprocamente<sup>117</sup>.

De lo antes señalado, se desprende la idea de una descripción de este fenómeno, así pues, el maestro Mario de la Cueva señala y deduce algunas consecuencias<sup>118</sup>.

I. El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.

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

III. La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, pues se trata de un estatuto imperativo

<sup>115</sup> De Buen Lozano Néstor, El Derecho del Trabajo, Tomo I Ed. Porrúa, ed. 8ª., México, 1991, P. 643, p.542.

<sup>116</sup> De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, ed. 13ª. México, 1993, P. 654, p.187.

<sup>117</sup> Briceño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, ed. 1ª., México, 1985, P. 514, p. 117.

<sup>118</sup> De la Cueva Mario, Ibidem, p. 188.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo.

IV. La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se le da el nombre de relación de trabajo.

En el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo. La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen fundamentalmente, de la Ley y de los contratos colectivos, pues, conteniendo estos ordenamientos beneficios mínimos, siempre es posible que se establezcan prestaciones más elevadas.

Frente a la dificultad del problema, se cree preferible no hacer referencias a cuestiones técnicas y doctrinales, de ahí que deviene la sencillez y facilidad de la definición del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice en su primer párrafo que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De este precepto se desprende una nota esencial, según lo aportado por Mario de la Cueva, y es que donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral<sup>119</sup>.

#### *5.5 Como se forma la Relación de trabajo.*

La segunda de las cuestiones es referente a la formación de la relación de trabajo, y saber si requiere, en todas las hipótesis, un acuerdo previo de voluntades. Este fue el punto culminante, pues los defensores de los empresarios y de los patronos comprendieron que de aceptarse la teoría de la relación de trabajo, se abrirían de par en par las puertas para eliminar la voluntad de sus representados en la formación de la

<sup>119</sup> De La Cueva Mario, Opus cit. p. 188.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

relación y se perdería la facultad de seleccionar el personal de la empresa, de esto se desprenden tres fases, primero, la formación de una relación de trabajo sería imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce que a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento; la segunda fase se refiere a la necesidad o probabilidad de por lo menos un acuerdo de voluntades previo a la iniciación de la prestación del trabajo. hoy día, quienes sostienen esa idea de la teoría de la relación de trabajo nunca han afirmado que no pueda existir o que nunca existe un acuerdo previo de voluntad para la formación de la relación, volviendo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo dentro de su frase de cualquiera que sea el acto que le dé origen, señala la enorme posibilidad de ese acuerdo. En relación con esta segunda fase conviene precisar que la esencia de esa doctrina nueva consiste, por una parte, en que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, pero la cuestión fundamental radica en que ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, pues esa función la cumple, y se repite una vez más, un estatuto, la ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos, que se da una evolución permanente que no puede ser detenida por el acuerdo de voluntades originario, pues, por el hecho de la prestación del trabajo, la relación adquiere una vida propia, la que se transforma también por principios que le son propios. Nos conviene señalar también que la realidad muestra que son varias las situaciones en las que se da, generalmente un acuerdo previo de voluntades; La tercera fase, se presenta en la gran industria, donde es el lugar donde nace el derecho del trabajo, y en el que se desarrolla con mayor rapidez e intensidad; la voluntad del empresario es más aparente que real y que ahí donde los sindicatos obreros son fuertes y aguerridos, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en forma en oposición con ella, de aquí que surja lo siguiente, según Mario de la Cueva:

- a) El empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores, a los que difícilmente llega a conocer;

b) Tampoco son mandatarios jurídicos especiales quienes intervienen en la selección del personal, sino, por regla general, empleados subalternos;

c) Es frecuente y casi constante, que el ingreso de los trabajadores a una empresa, se realice mediante una oferta pública de trabajo;

d) La institución llamada cláusula sindical de ingreso, en virtud de la cual, en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, lo que suprimió de manera tal y en forma radical la exigencia de la voluntad del empresario para la formación de la relación de trabajo, así, los sindicatos obreros son los que designan a los trabajadores que deberán ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, lo que significa que el ingreso de un trabajador a una empresa dependerá en esta hipótesis, no de la voluntad del empresario sino de la del sindicato. De esto se desprende que es imposible hablar de una relación contractual entre el trabajador y el empresario, ahí es donde falta la voluntad del segundo<sup>120</sup>.

### *5.6 Presunción Laboral*

En el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo se dispone que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. La intención del precepto es obvia, se trata de conceder a quien presta un servicio personal una ventaja, salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de servicio será laboral. Ello significa presuntivamente el prestador del servicio tendrá derecho a que se le aplique un estatuto laboral. Lo interesante de la cuestión es que el legislador, aún refiere la presunción de la existencia del contrato, cuando solo bastaría, hacerlo solo respecto de la relación. Debe aclararse que siendo el contrato uno de los orígenes de la relación, para los efectos prácticos lo

<sup>120</sup> De la Cueva Mario, Opus cit. p. 190.

que importa en la presunción del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo es la existencia de la relación; cualquiera que sea su origen.

El efecto de esta presunción, fue el hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una presunción *juris tantum* a favor del trabajador, a quien le bastaba la prueba de la existencia del servicio personal para arrojar sobre el empresario la carga de la prueba de la inexistencia del contrato de trabajo previo o de la existencia de un contrato distinto de prestación de servicios.

La Ley Federal del Trabajo recoge la idea de la presunción laboral en su artículo 21, como ya quedo asentado anteriormente; existe una diferencia entre la idea simple de la relación de trabajo y la concepción contractualista. La Ley Federal del Trabajo creo una presunción *juris tantum*, de que toda prestación personal de servicios, independientemente del acto que le hubiera dado origen, es una relación de trabajo regida por nuestro estatuto, lo que implica que el patrón, para evitar la aplicación de esa consecuencia, tendría que probar que la prestación de trabajo, considerada en si misma, e independientemente del acto que le dio origen, no satisface los requisitos de la definición del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

#### *5.7 Contenido de la relación de trabajo.*

La concepción contractualista del derecho civil entregó a un supuesto acuerdo de voluntades libres del trabajador y del patrón la determinación del contenido de la relación de trabajo, pero solo fue un mito, pues fue siempre el patrón quien impuso su voluntad; esta mentira está siendo superada hoy en día, todo a consecuencia del tránsito de la era de la relación individual de trabajo a la etapa de la negociación y contratación colectivas, en la cual, la determinación de las condiciones de trabajo para todos y cada uno de los trabajadores, es el resultado de la lucha de las dos fuerzas sociales que viven dentro de la empresa: el trabajo y el capital. Es inútil insistir en los beneficios de la negociación y contratación colectivas, pues en el pasado el trabajador

era la nada y el patrón lo era todo, mientras que en el presente, el sindicato es el igual del empresario para la fijación de las condiciones generales de trabajo.

#### *5.8 Concepto de contrato individual de trabajo.*

En el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo dice lo siguiente: Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Néstor de Buen, de este concepto desprende dos conclusiones:

- a) Que no importará el nombre de las partes le den al contrato que celebren y este será contrato de trabajo.
- b) Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio<sup>121</sup>.

#### *5.8.1 Elementos esenciales.*

El negocio jurídico del que el contrato individual de trabajo es una especie, se integra con los siguientes elementos esenciales:

- a) Voluntad, que se transforma en consentimiento en los contratos.
- b) Objeto posible

La voluntad o consentimiento. En el derecho civil, una situación de esa índole generaría la inexistencia del negocio. En el derecho laboral, por el contrario, bastará que un representante del interés empresarial exprese su conformidad para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias. En otro orden de cosas, el consentimiento puede producirse de manera expresa y formal otorgando el escrito a

<sup>121</sup> De Buen Lozano Néstor, El Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, ed. 2ª, México, 1977, P. 802, p. 46

que se refieren el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, o bien, en forma tácita a través de la prestación del servicio y el pago del salario.

El objeto posible. En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales; la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario. Este será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario.

### *5.8.2 Presupuestos de validez*

En el contrato individual del trabajo los presupuestos de validez son los siguientes:

- a) La capacidad.
- b) El libre albedrío.
- c) La licitud en el objeto.
- d) La forma<sup>122</sup>.

La capacidad. En la celebración del contrato individual del trabajo juegan tanto la capacidad de goce como la capacidad de ejercicio. La incapacidad de goce para la celebración del contrato individual del trabajo, esta prevista en el artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo que prohíbe la utilización de menores de 18 años para la prestación de servicios fuera de la república. La capacidad de ejercicio laboral se alcanza a los 16 años. Ello significa que los trabajadores de esa edad podrán por sí mismos, celebrar contratos individuales de trabajo.

El libre albedrío. Significa de manera positiva, la ausencia de los vicios de consentimiento, como puede ser el dolo, el error, la mala fe, etcétera.

<sup>122</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo II, Ibidem, p. 48

La ilicitud en el objeto. En el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo nos expresa las principales formas de ilicitud.

La forma. En el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, referente a las condiciones de trabajo que debe hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables, excepción que en nuestro concepto no se justifica. Creemos que la forma en el contrato individual de trabajo opera siempre en beneficio del trabajador. El contrato individual del trabajo exige en la forma un contenido mínimo y consiste en los siguiente.

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III. El servicio o servicios que deberá prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada.
- VI. La forma y el monto del salario.
- VII. El día y el lugar del pago del salario.
- VIII. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

El requisito de forma no solo se manifiesta respecto del negocio jurídico que origina la relación laboral, sino también opera en vida de este, en ciertas circunstancias. Así el patrón deberá entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. La falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados; pues se imputará al patrón la omisión.



### *5.8.3 Supervivencia de la idea del contrato.*

Resulta un poco contradictorio lo redactado en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La contradicción surge a raíz de lo siguiente, por lo cual, la exposición de motivos explica lo conducente, además de la verdadera razón de esta disposición, No corresponde a la Ley, decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó de igual forma la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo. La exposición de motivos aceptó el hecho de la posibilidad de un acuerdo previo de voluntades como un acto generador de la prestación de trabajo, acto que, por otra parte, es frecuente en la vida de nuestro derecho mexicano y aún necesario, tal el caso de un contrato para una prestación de trabajo futura, dos o tres meses de la fecha de la celebración o para cumplirse en un lugar distante del en que se suscribió. Pero el empleo del término contrato no ha de hacer pensar en un retorno a la concepción contractualista del derecho civil, ni siquiera a una aceptación parcial para el caso en que efectivamente exista el acuerdo previo, ni a una posible aplicación de sus disposiciones, pues su única significación, estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrón a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario, por lo tanto, al iniciarse la prestación del trabajo, se forma automáticamente la relación de trabajo, la que vivirá dentro de las normas del estatuto laboral.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Los efectos de este contrato de trabajo son los mismos que produce cualquier convenio entre dos personas, el trabajador debe de presentarse a la empresa y poner su energía de trabajo a disposición del patrón, y si no lo hace, será responsable de los daños o perjuicios que cause, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y si el patrón se niega a cumplir con su obligación, podrá el trabajador intentar la acción de asignación de puesto y pago de los salarios caídos a partir de la fecha que se hubiese convenido, acción que es equivalente a la de separación injustificada de trabajo.

#### *5.8.4 Contrato de trabajo como figura autónoma*

La relación de trabajo puede derivar de un contrato e hicimos referencia a las relaciones laborales de alto nivel. La Ley Federal del Trabajo admite que una relación de trabajo pueda tener un origen contractual en base a su segundo párrafo, como lo indica en su artículo 20, que dice: se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

Es evidente, debe entenderse que la relación de trabajo, indica Néstor de Buen de acuerdo con Molitor, es la prestación efectiva del trabajo, resulta de una consecuencia del contrato y, por lo tanto, puede diferenciarse de éste, ya que el contrato solo será el acuerdo previo para la prestación de un trabajo futuro<sup>123</sup>.

<sup>123</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit. p.543.

### 5.9 Complementaciones.

La doctrina de la relación de trabajo se ha convertido en una de las expresiones más vigorosas de la idea nueva del derecho del trabajo. La relación de trabajo una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio origen y adquiere una vida independiente.

El convenio celebrado no significa que el trabajador sostenga que la realidad de su prestación configura un trabajo subordinado, por lo que, si originalmente se quiso, aceptando que hubo buena fe, formar una prestación de servicios libres dependiente del código civil, si la realidad es otra, debe ésta imponerse, porque el derecho del trabajo, como bien lo sabemos, no protege los acuerdos de voluntades como tales, sino la energía de trabajo del hombre. Hoy podemos decir que la relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, prestación diaria que reafirma todos los días la independencia de la relación respecto del acto o causa que le dio origen, o expresado de una manera más simple, una relación jurídica, expresión de una realidad, esta condición confirma la característica primera, porque la realidad de la prestación de un trabajo no puede destruirse por acuerdo de voluntades lejano, pues la realidad no se niega por una declaración.

Gomes define al contrato de trabajo como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante retribución convencionada. Las denominaciones del contrato de trabajo pueden ser,

- a) locación de servicios,
- b) contrato de salario,
- c) contrato de asalariado<sup>124</sup>.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 5.10 Teoría de la relación de trabajo de Mario de la Cueva.

A la relación de trabajo no le resultan aplicables las tesis civilistas del contrato ni aún la teoría de que puede derivar de un contrato sui generis. Mario de la Cueva, su principal exponente, indica Néstor de Buen, afirma que no puede nacer la relación laboral de un contrato porque ello estaría en contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo mismo, pues su misión, no es regular un intercambio de prestaciones sino, asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa<sup>125</sup>.

De la Cueva describe a la relación de trabajo como la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos Ley y de sus normas supletorias<sup>126</sup>.

La teoría de la relación de trabajo es una consecuencia y al mismo tiempo, un elemento vivo de la fuerza expansiva del derecho del trabajo, pues únicamente ella es capaz de romper la concepción contractualista y realizar la idea de nuestro estatuto, que es extenderse a todos los miembros de la clase trabajadora.

A diferencia del contrato que pretende ser estático, la teoría de la relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica, consecuente con la naturaleza jurídica del estatuto que la rige, esta manera de ser es lo que la impulsa a transformarse constantemente a fin de adaptar los beneficios del trabajador a las nuevas posibilidades y exigencias de la vida social, de donde podemos decir, particularmente en relación con

<sup>121</sup> Gomes Orlando y otros, Curso del Derecho del Trabajo, volumen I, Ed. Cárdenas editor y distribuidor, ed. 1ª, México, 1979, P.163, p.173.

<sup>125</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Ibidem, p. 544.

<sup>126</sup> De la Cueva Mario, Opus cit, p.185.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

los contratos colectivos, que si el derecho del trabajo es una adecuación constante de las normas generales a la necesidad de la clase trabajadora, la relación de trabajo lo es a la necesidad concreta de cada trabajador; el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo dice, el trabajador podrá solicitar de la junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

Si el salario no es remunerador, aunque lo haya sido originariamente, bien por un aumento en la cantidad y la calidad del trabajo o en el costo de la vida, o por la concurrencia de cualquier circunstancia de naturaleza económica, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al conocer de la reclamación, pueden decretar los aumentos consecuentes<sup>127</sup>.

#### *5.11 Constitución de la relación de trabajo.*

La relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado o puede tener otro origen. Así se establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo. Mario de la Cueva sostiene, que el acto generador de la relación no puede ser considerado contractual y precisa que es suficiente que se produzca materialmente la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo. Las condiciones de la prestación, no derivarían de un acuerdo de voluntades, sino del estatuto imperativo que es el derecho de trabajo. La única voluntad que juega, será la voluntad del trabajador<sup>128</sup>.

#### *5.12 Requisitos de la prestación de trabajo.*

<sup>127</sup> De la Cueva Mario, Ibidem. p.194 -196.

<sup>128</sup> De la Cueva Mario, Opus cit. p.185

Gomes aporta que la prestación de trabajo presupone la satisfacción de un conjunto de requisitos indispensables a su configuración jurídica, tales requisitos pueden ser enumerados de la siguiente manera:

- a) La personalidad;
- b) La onerosidad;
- c) La continuidad;
- d) La exclusividad; y
- e) La subordinación<sup>129</sup>.

Porque como negocio jurídico bilateral, el contrato de trabajo requiere del consentimiento de las partes y de una causa lícita.

La prestación de trabajo comprende los actos de ejecución, las operaciones y las incumbencias para los cuales el empleado fue admitido.

### *5.13 Elementos de la relación de trabajo.*

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se señala con bastante precisión cuando en su primer párrafo se afirma que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Néstor de Buen destaca los siguientes elementos de acuerdo a la anterior definición:

- a) Elementos subjetivos.

Trabajador.

Patrón.

<sup>129</sup> Gomes Orlando y Otros, Opus cit. p. 115.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

b) Elementos Objetivos.

Prestación de un trabajo personal subordinado.

Pago de un salario.

De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo parece que, de manera necesaria, el sujeto patrón habrá de tener el carácter de persona. Parece indudable que la relación de trabajo no jugarán los factores que respecto del contrato, integran los presupuestos de validez. La capacidad de la partes, la falta de forma del acto que de origen a la relación y aún la ilicitud de esta. Cuando se viola alguna de las disposiciones imperativas contenidas en el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, no será el obstáculo para que nazca la relación laboral con todas sus consecuencias económicas aún cuando, en cierto modo, puedan llegar a colocar su inmediata terminación y la aplicación de sanciones al patrón empleador.

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, para decirlo así, sin las cuales no puede existir. Admitido este punto de vista, encontramos que en ella se hace referencia a cuatro nociones todo esto basado en el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Estas cuatro nociones que hablamos anteriormente, Mario de la Cueva las describe de la siguiente forma:

- a) Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de Trabajador y la otra de Patrón.
- b) Una prestación de trabajo.
- c) La característica que acompaña a la prestación del trabajo, a la que la Ley le a dado el nombre de subordinación.
- d) El salario definido en el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera, es la retribución que debe pagar el Patrón al Trabajador por su trabajo<sup>130</sup>

Si no existe la figura tanto del Patrón como del Trabajador, que son los primeros elementos que Mario de la Cueva describe, además del segundo elemento, es decir la prestación de ese trabajo, no se podrá dar la relación laboral, pues ésta, consiste en la prestación de ese trabajo realizado por una persona para otra. Los otros dos requisitos citados es decir, la característica de subordinación y el salario a los que nos referimos accidentalmente, requieren algunas explicaciones complementarias.

#### *5.14 Lo esencial en la relación laboral.*

La interpretación correcta del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, según Néstor de Buen, que a la letra dice: A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.; es la que para que haya contrato de trabajo, se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal. La subordinación, fue contemplada

<sup>130</sup> De La Cueva Mario, Opus cit, p.199.



como la cualidad esencial de la relación de trabajo, de tal manera que en aquellos casos en que la prestación remunerada de un servicio no implicara el poder de mando y el deber de obediencia, dentro de los límites legales y contractuales, se podía considerar que no había relación laboral. La nueve Ley vino a confirmar lo que ya había arraigado en la doctrina y en la jurisprudencia y en artículo 20 destacó a la subordinación como nota esencial de la relación laboral. Debe entenderse a la subordinación en su auténtica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituyen no operan de manera permanente e ilimitada. Existen solo durante el tiempo de duración de la relación laboral, se entiende, durante la jornada de trabajo y exclusivamente respecto de lo que suele llamarse el trabajo contratado<sup>131</sup>.

#### *5.15 Duración de las relaciones de trabajo.*

Vinculado al problema de la duración de la relación laboral se encuentra el principio de la estabilidad en el empleo, este principio al que, atribuye de la Cueva el ser la fuente y garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de la antigüedad en el trabajo esta en la base de todo el derecho laboral y a su reconocimiento en pleno desarrollo se destinan estructuras normativas, administrativas y procesales del derecho del trabajo, de primerísima importancia. Su apoyo fundamental se encuentra en la declaración del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo que consagra el derecho del trabajo, el trabajo es un derecho y un deber social, esto es el derecho a adquirir y conservar el trabajo<sup>132</sup>. El elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo, consiste, precisamente, en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen. Este puede ser, un concepto relativo.

*5.16. Clasificación aportada por Néstor de Buen de las causas que motivan la limitación temporal de los contratos individuales de trabajo:*

- a) Extinción del objeto.
- b) Cumplimiento del plazo.

<sup>131</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit., p. 349.

- c) Realización de la condición resolutoria.
- d) Suspensión.
- e) Rescisión.
- f) Terminación<sup>133</sup>.

#### *5.17 Clasificación de los trabajadores en función de la duración de la relación.*

El problema de la denominación de los trabajadores en función de la naturaleza de la relación laboral establecida, suele estar dominado por la práctica contractual. En la Ley Federal del Trabajo podemos encontrar las siguientes denominaciones.

- a) Trabajadores de planta.
- b) Trabajadores eventuales.

Además la propia Ley Federal del Trabajo recoge otras acepciones que no refiere a los trabajadores que llevan acabo la labor, sino a las tareas que se realizan. Así menciona las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

En la terminología contractual se emplea, además de estas, otras denominaciones. En el contrato colectivo de trabajo vigente en el instituto mexicano del seguro social se incluyen las siguientes:

- a) Trabajadores de base.
- b) Trabajadores a obra determinada.
- c) Trabajadores interinos.
- d) Trabajadores sustitutos.

<sup>132</sup> de la Cueva Mario, Opus cit., p. 217

<sup>133</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo II, Opus cit., p. 58.

El problema se complica en virtud de que en ocasiones se utilizan los conceptos de trabajador de planta o trabajador de base para distinguir al trabajador sindicalizado, de los trabajadores de confianza.

#### *5.18 Limitación temporal en beneficio del trabajador .*

Los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo, no están obligados a prestar sus servicios por más de un año. El incumplimiento de esta disposición solo dará lugar a su responsabilidad civil. La responsabilidad civil que se menciona habrá de ser exigida ante tribunales civiles y no ante las juntas de conciliación y arbitraje.

#### *5.19 Disolución de la relación de trabajo.*

El principio fundamental es doble, según se le considere al lado del trabajador o el patrón: en su primer aspecto, el principio, al que ya nos hemos referido, está enunciado en el Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice:

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador. La falta del cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligará a la correspondiente responsabilidad civil, sin que ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Del precepto transcrito se infiere que el trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo, pues nunca podrá ejercerse coacción sobre su persona, una expresión magnífica de las ideas de libertad y dignidad humanas. El derecho mexicano del trabajo representa uno de los postulados más bellos para el servicio del hombre y para la seguridad de su futuro que es la disolución de las relaciones

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

individuales de trabajo puede únicamente decretarse por el patrón si existe una causa justificada, en ausencia de ella, el patrón que hubiere disuelto la relación, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir la relación o a indemnizarlo con el importe de 3 meses de salario.

## *5.20 Rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo.*

### *5.20.1 Rescisión de la relación de trabajo.*

#### *5.20.1.1 Definición de rescisión de las relaciones de trabajo.*

En la terminología de la ley, se entiende por rescisión, según Néstor de Buen, el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación de trabajo de por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto. La rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero, no a las colectivas<sup>134</sup>.

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación. Se afirma que la resolución se distingue de la rescisión en que no tiene carácter subsidiario ni presupone que se carezca de otro recurso para obtener reparación del perjuicio sufrido.

La rescisión patronal para Néstor de Buen, produce consecuencias diversas de la rescisión que hace valer el trabajador, que a continuación se especifican:

- a) puede, eventualmente, terminar la relación laboral, si llega a comprobarse la justificación;
- b) provoca la suspensión de las obligaciones a cargo del trabajador, quedando sub iudice la responsabilidad patronal que, eventualmente, se podrá traducir en la reanudación de la relación;

<sup>134</sup>De Buen Lozano Néstor, Tomo I. Opus cit. p.570.

c) Cuando el trabajador toma la iniciativa, la rescisión rompe definitivamente la relación laboral y lo único que se discute es la responsabilidad que de ello pueda derivar a cargo del patrón<sup>135</sup>.

Clasificación de la rescisión laboral, en base a sus características fundamentales:

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

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

c) Acto formal. Se refiere a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que establece lo siguiente: El patrón deberá dar aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

d) Anterior a su vigencia prevista. La relación laboral, por virtud de la rescisión se interrumpe o termina, en circunstancias no previstas al momento de establecerla. Es decir, se trata de una terminación o interrupción anticipada.

e) Causa grave. No basta el incumplimiento de cualquier obligación derivada de la relación de trabajo. Es preciso, según se infiere de la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo,

<sup>135</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Ibidem, p. 571.

que la causa sea grave, y que traiga consecuencias respecto del trabajo. Esta gravedad puede haber sido señalada específicamente en la Ley, como ocurre en las primeras fracciones del artículo 47, además de las ocho comprendidas en el artículo 52 de la misma Ley o ser análoga, a éstas de igual manera graves.

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

g) Interrumpe la relación laboral. Esta interrupción quedará condicionada, en los casos de despido y es absoluta cuando el trabajador se retira<sup>136</sup>.

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

Mario de la Cueva define a la rescisión de las relaciones de trabajo como la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente a sus obligaciones<sup>137</sup>.

La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente las obligaciones, por lo que, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; podemos citar por ejemplo cuando un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días, el empresario puede separarlo, pero también conservarlo.

<sup>136</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit, p.572.

El ejercicio de esa potestad estará siempre condicionado por ciertos presupuestos, según Mario de la Cueva los encuadra de la manera siguiente:

a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo;

b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave, la ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, o expresado en forma distinta, el incumplimiento a de referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias son frecuentes, por no decir inevitables, dada la naturaleza humana, y si se las reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario, esta idea se basa en la fracción XV que más adelante expondremos ya que ese articulado califica de graves a las causas de rescisión enumeradas en las catorce fracciones que la preceden.

c) El dato relevante en la rescisión radica en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evitado.

#### *5.20.1.2 Fundamento legal de la rescisión de las relaciones de trabajo.*

Artículo 46 Ley Federal del Trabajo:

El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

<sup>137</sup> De La Cueva Mario, Opus cit., p.241.

Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



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

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

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

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

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

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

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

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

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse de conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador ó a la junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

#### Artículo 48 Ley Federal del Trabajo.

El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

#### Artículo 51 Ley Federal del Trabajo.

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

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

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. Y la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

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

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

#### Artículo 52 Ley Federal del Trabajo.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

#### *5.20.2 Terminación de las relaciones de trabajo.*

#### *5.20.2.1 Definición de terminación de las relaciones de trabajo.*

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Mario de la Cueva define a la terminación de las relaciones de trabajo como la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación, así como por ejemplo la incapacidad física o mental del trabajador<sup>138</sup>

Néstor de Buen nos dice que se entiende por terminación de la relación laboral o de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias. La terminación puede obedecer a varias causas. Algunas son previsibles y se pueden haber determinado desde el momento en que se constituyó la relación. Otras son naturales, así la incapacidad o la muerte del trabajador, o simplemente económicas. Por último, la terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes. En la esencia de la terminación se encuentra la idea ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo. Puede también jugar la voluntad de las partes, pero sólo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral. El trabajador puede renunciar en cualquier momento<sup>139</sup>.

#### *5.20.2.2 Fundamento legal de la terminación de las relaciones de trabajo.*

Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador ;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38,

<sup>138</sup> De La Cueva Mario, Opus cit, p.242

- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

#### *5.20.2.3 Las causas colectivas de terminación.*

Como ya se citó, en el artículo 53, se señala que también constituyen causa de terminación de las relaciones individuales de trabajo. Los casos a que se refiere el artículo 434, esto es, las llamadas causas colectivas de terminación.

Artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación,
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

#### *5.20.2.4 La responsabilidad patronal por terminación del contrato sin causa lícita.*

La Ley es clara al señalar que la terminación unilateral decretada por el patrón, cuando no comprueba las causas, se equipara a un despido justificado. En el artículo 55 se dispone al efecto, lo siguiente:

<sup>119</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit, p.573.

Artículo 55. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

#### 5.20.2.5 Terminación del contrato colectivo del trabajo

Fernando Suárez González, nos dice, que el problema debe abordarse a la luz de la teoría general de las obligaciones y de los contratos para evitar que se caiga en el defecto, propio de algunos estudiosos de derecho, de hacer periodismo jurídico, lo que habría de lograrse, precisamente, dando consistencia científica esta materia<sup>140</sup>.

Rafael Caldera plantea el problema terminológico en otra dimensión cuando afirma que debe de hablarse de terminación de la relación de trabajo y no del contrato de trabajo porque las consecuencias jurídicas se operan cuando la situación de hecho, es decir, la colaboración real existente entre el patrono y el trabajador, cesa definitivamente<sup>141</sup>.

Barassi, desde el punto de vista del derecho italiano apunta, a su vez, expresión cesación del contrato de trabajo pero la refiere igualmente a la relación de trabajo.

La terminación del contrato individual de trabajo, solo aquellas situaciones que no derivan de un conflicto, esto es, a lo que se denomina causas de extinción normal.

De la obra de Rafael Caldera podría extractarse el siguiente cuadro:

a) por voluntad de las partes.

1. el mutuo consentimiento.
2. La llegada del término.
3. La conclusión de la obra.

<sup>140</sup> Suárez González Fernando, La Terminación del Contrato de Trabajo, Publicaciones del Real Colegio de España en Bolonia, Madrid, 1967, P. 697., p.11.

<sup>141</sup> Caldera Rafael, Derecho del trabajo, Madrid, 1976, P. 567., p. 334.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**4. Las causas estipuladas  
válidamente en le contrato.**

b) causas ajenas a la voluntad del as partes.

1. la fuerza mayor.
2. La muerte del trabajador.
3. La incapacidad del trabajador.
4. La cesación o quiebra inculpable de la empresa.
5. La muerte del patrono.
6. Las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho común, que sean aplicables al contrato de trabajo.

c) terminación por voluntad de una de las partes.

1. Despido.
2. Retiro<sup>142</sup>.

Quizá la clasificación más técnica y apegada a una terminología rigurosamente científica es la que nos ofrece Fernando Suárez González, en los siguientes términos:

Realización del contrato: extinción por cumplimiento.

1. Decadencia del término

Directamente determinado  
Indirectamente determinado

2. Realización de la condición

No potestativa

<sup>142</sup> Caldera Rafael, Ibidem, p. 335.

Potestativa: desistimiento y dimisión.

Defecto funcional del contrato: ineficacia sobrevenida

1. Disolución por mutuo disenso.

2. Resolución por hecho sobrevenido.

Incumplimiento: despido directo o indirecto.

Imposibilidad

Excesiva onerosidad<sup>143</sup>.

Explicación del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38,
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Mutuo consentimiento. La decisión de la Comisión fue justa, sin dejar de reconocer que las renunciaciones que suelen otorgar los trabajadores, generalmente, acompañadas de un finiquito amplísimo a favor de la empresa y, eventualmente,

<sup>143</sup> Suárez González Fernando, Opus cit. p. 71.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



retribuidas con una gratificación sensiblemente inferior al importe de la indemnización, encubren, ciertamente, despidos injustificados.

La muerte del trabajador. Siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo.

La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad de los artículos 36, 37 y 38. Se trata de las situaciones que derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada.

La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. Existen dos hipótesis diferentes, conforme a la primera, el contrato de trabajo termina cuando el estado de salud del trabajador le haga imposible continuar desempeñando su trabajo. De acuerdo con la segunda, será motivo de terminación el hecho de que el trabajador deje de ser apto para realizar la tarea que tiene encomendada.

Los casos a que se refiere el artículo 434. Se trata de la terminación derivada de situaciones colectivas.

### *5.20.3 Diferencia entre rescisión y terminación de las relaciones de trabajo.*

Mario de la Cueva compara las dos instituciones, se observa que su diferencia, volviendo a salvar el caso del mutuo consentimiento, radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto, la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La distinción es importante, pues la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las formas de operación cuanto en las consecuencias de la disolución<sup>144</sup>.

#### *5.20.4 Las causas de rescisión justificadas de las relaciones de trabajo.*

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, previene que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad; Es de aquí donde surge el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión, ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones.

Las causas de rescisión, para Mario de la Cueva, están sujetas a un régimen doble:

- A) Las señaladas expresamente en la Ley; y
- B) Las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje<sup>145</sup>.

El sistema legal quiso ser armónico con los principios fundamentales del derecho del trabajo, y, a la vez, satisfacer las exigencias de la institución; es ante todo, un sistema rígido, por cuanto, en oposición con la norma civilista de la autonomía de la voluntad, no admite sino, las causas expresamente previstas y las reconocidas por las Juntas de Conciliación de Arbitraje en las condiciones apuntadas, lo que da por resultado que el señalamiento que hicieran el trabajador y el patrón de causas nuevas no producirá ningún efecto. Pero al mismo tiempo posee una cierta flexibilidad, que se da de dos maneras: primeramente, porque los hechos constitutivos de las causas expresas exigen frecuentemente que las Juntas de Conciliación de Arbitraje determinen si de verdad son constitutivos de la causa alegada, esto es, si, a modo de ejemplo, integran una auténtica falta de probidad; y en segundo lugar, por la facultad de las Juntas de reconocer causas análogas.

<sup>144</sup> De la Cueva Mario, Opus cit. p.242.

### *5.21 Suspensión de la relación de trabajo.*

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

#### *5.21.1 Concepto de suspensión de la relación de trabajo.*

Lo característico de la suspensión de la relación de trabajo, en opinión de Néstor de Buen, radica en que cesa la obligación de prestar el servicio, y de pagar el salario, sin responsabilidad ni para el trabajador, ni para el patrón<sup>146</sup>.

Alberto José Carro Igelno, nos habla del cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra, o prestar un servicio, así como de otros derechos y deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la Ley o estipuladas por contrato<sup>147</sup>.

José Vida Soria, señala que se trata de una situación anormal por la que el mismo atraviesa caracterizada por la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales y la continuidad del vínculo jurídico<sup>148</sup>.

Para Mario de la Cueva, la suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo<sup>149</sup>.

<sup>144</sup> De La Cueva Mario, *Ibidem*, p.242.

<sup>146</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, *Opus cit.*, p.564.

<sup>147</sup> Carro Igelno Alberto José, *La Suspensión del Contrato de Trabajo*, Barcelona, 1959, P. 367..p.17.

<sup>148</sup> Vida Soria José, *La Suspensión del Contrato del Trabajo*, Madrid, 1965, P. 468., p.27.

<sup>149</sup> De La Cueva Mario, *Opus cit.*, p.234.

Las normas que la desenvuelven contemplan el problema en beneficio del trabajador para establecer que cuando exista alguna circunstancia justificativa que le impide prestar su trabajo, el patrón no podrá disolver la relación y quedara obligado a respetar todos los derechos del trabajador y por consiguiente a reinstalarlo en su trabajo al desaparecer la causa que le había impedido desempeñarlo, o expresado con otra formula es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no prestación del servicio. Esto nos lleva a la declaración de que nos hallamos frente a un derecho de los trabajadores, por lo tanto, ante una institución que ratifica la idea del derecho del trabajo como el estatuto de y para la clase trabajadora.

Del concepto general que presentamos y de su razón, se desprenden los caracteres de esta institución según Mario de la Cueva:

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

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

c) La suspensión tiene un carácter temporal; el uso de este término parece redundante, pero la comisión prefirió conservarlo por que es de empleo constante entre los trabajadores y las juntas de conciliación y arbitraje, y porque tubo temor de que su supresión pudiera dar origen a una interpretación equivocada;

El carácter temporal de la suspensión provoca una cuarta consideración; al concluir la causa que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación, por lo tanto,

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrón por consiguiente pagará el salario<sup>150</sup>.

### *5.21.2 Suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo.*

Lo característico de la suspensión es que afecta a los derechos y obligaciones fundamentales derivados de la relación de trabajo, pero mantiene viva a ésta, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo determinadas consecuencias secundarias. Así, el derecho a la antigüedad en algunos casos.

Respecto de la suspensión se afirma que constituye un derecho a favor de los trabajadores porque, en realidad, impide que efectos definitivos sobre la relación el hecho de que el trabajador no preste temporalmente el servicio. De la Cueva señala, la suspensión está íntimamente ligada al derecho a la estabilidad en el empleo<sup>151</sup>.

Néstor de Buen añade, que en realidad la suspensión favorece básicamente a los trabajadores, ya que mantiene viva la relación laboral en la que no se producen sus consecuencias naturales, pero también puede sobrevenir en su perjuicio<sup>152</sup>.

### *5.21.3 Causas legales de suspensión.*

La Ley Federal del Trabajo menciona por separado las causas de suspensión de las relaciones individuales y de las relaciones colectivas. En el artículo 42 del mismo ordenamiento no se incluyen todos los casos de suspensión individual y es preciso por ello, invocar otras disposiciones.

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo dice,

<sup>150</sup> De La Cueva Mario, Opus cit, p.235.

<sup>151</sup> De la Cueva Mario, Ibidem, p.231.

<sup>152</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo II, Opus cit. p. 70.

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 absoluta, si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá esta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación, conciliación y arbitraje, comisión nacional de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes; y
- VII. A falta de los documentos que exijan las leyes y los reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

La enfermedad contagiosa del trabajador. En este el caso el bien jurídico que se protege lo constituye la salud de quienes laboran en un determinado lugar.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Cuando un trabajador sufre una enfermedad general que lo incapacita para laborar, se genera una causa típica de suspensión de las relaciones individuales de trabajo.

La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia ejecutoriada. Al ser sometido a un proceso el trabajador, la relación de trabajo queda automáticamente suspendida.

El arresto del trabajador. El arresto constituye una medida administrativa o bien una sanción judicial por faltas menores, y constituye un motivo de suspensión absoluta.

El cumplimiento de servicios y cargos constitucionales. En el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se determina que son obligatorios los servicios de las armas, los de los jurados, los cargos concejiles, y los de elección popular directa o indirecta. A su vez, en la fracción III, del artículo 31 del mismo ordenamiento, se menciona que es obligación de los mexicanos alistarse y servir en la Guardia Nacional para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior.

La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y organismos laborales tripartitas.

La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador. Es dar oportunidad al trabajador para tramitar las licencias, certificados de salud, pasaportes, etcétera, sin pérdida de su salario, a no ser que la falta de documentos sea imputable al trabajador.

Maternidad. En el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, se señalan cuales son los derechos de las madres trabajadoras, se menciona que disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto y que durante esos

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

periodos recibirán un salario íntegro. La Ley no habla de suspensión sino de descanso, pero se trata de una suspensión relativa, ya que se impone la obligación de pagar el salario.

Sanciones reglamentarias. De acuerdo a la definición contenida en el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo, el reglamento constituye el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días.

#### *5.21.4 Causas convencionales de suspensión.*

La clasificación es difícil de hacerse respecto de las causas convencionales de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo.

- a) Permisos económicos; los permisos sin goce de sueldo se conceden a los trabajadores por un período breve para la atención de asuntos personales o familiares de fuerza mayor que hagan indispensable la ausencia del trabajador en su puesto.
- b) Licencias; Autorizaciones para separarse transitoriamente del puesto.
- c) Sanciones sindicales; En el derecho mexicano se admite que puedan convenirse a través del contrato colectivo de trabajo las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación.

#### *5.21.5 Terminación de la suspensión.*

La Ley Federal del Trabajo fija dos reglas generales respecto de la terminación de la suspensión de la relación de trabajo. Por virtud de la primera el trabajador deberá de regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que concluya la causa, cuando



derive de enfermedad contagiosa, de incapacidad, de arresto del trabajador o de falta de documentos, de acuerdo al artículo 15, fracción I. En los casos de prisión preventiva y desempeño de puestos públicos, o de representación clasista, el plazo se prolonga hasta por quince días. Es obvio que si el trabajador no regresa en los plazos mencionados, empezará a incurrir, desde luego, en faltas injustificadas.

#### *5.21.6 Consecuencias de la suspensión de la relación de trabajo.*

La Ley Federal del Trabajo, al señalar en su artículo 42 algunas de las causas de suspensión temporal de la relación laboral, determina que, respecto de ellas, cesan la obligación de prestar el servicio y la de pagar el salario. Evidentemente el precepto es incompleto porque no hace referencia a otras muchas obligaciones a cargo de las partes, que a Vida Soria, gráficamente aunque advirtiendo la posible incorrección del término, denomina prestaciones laterales, y en ocasiones, subsiste la obligación legal de pagar el salario, o de su compensación por vía de subsidio a través del seguro social, en su artículo 109 de la nueva Ley del Seguro Social, y esta obligación suele extenderse, por la vía de los contratos individuales o colectivos, en los casos de licencias<sup>153</sup>.

Carro Igelno, aporta una clasificación de consecuencias colaterales de la suspensión:

- a) Cese de la prestación de servicios laborales;
- b) Cese de la retribución;
- c) Continuidad en los beneficios;
- d) Temporalidad;
- e) Reserva de plaza al trabajador;
- f) Interrupción del concepto de la antigüedad en la empresa;
- g) Limitación de las causas;

<sup>153</sup> Vida Soria José. Opus cit. p.29.

h) Permanencia del contenido ético del contrato<sup>154</sup>.

#### *5.21.7 Diferencia entre la suspensión y la interrupción de la relación de trabajo.*

La suspensión, como se ha señalado, presume la continuidad de la relación laboral, pero detiene el cumplimiento, por regla general, de las obligaciones fundamentales. Existen otros casos que también pueden generar que cese momentáneamente la obligación de trabajar, pero que, sin embargo, no constituyen causas de suspensión. A éstas la doctrina las denomina causas de interrupción de la prestación del servicio.

En realidad lo característica de estas causas es que, a pesar de que cesa la obligación de trabajar, por un cierto período, a cambio de ello subsiste la obligación de pagar el salario.

#### *5.21.8 Fundamento legal de la suspensión de la relación de trabajo.*

Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

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 obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá este la

<sup>154</sup> Carro Igelno Alberto José. Opus cit, p. 39.

obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;

IV. El arresto del trabajador;

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

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación, conciliación y arbitraje, comisión nacional de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes; y

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

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, citado con anterioridad, dentro de su fracción VII, otorga lo siguiente; nos dice que la suspensión podrá únicamente decretarse si la falta de los documentos es imputable al trabajador; en caso contrario, el empresario pagará los salarios, no obstante la no prestación del trabajo, hasta que la autoridad cumpla su deber.

#### *5.22 La modificación de la relación laboral.*

Se entiende por modificación, en base a lo expuesto por Néstor de Buen, la sustitución de alguno de los elementos o términos de una relación laboral. Puede haber modificación subjetiva o modificación objetiva.

La primera, la modificación subjetiva, se produce en la relación laboral, en al caso de la sustitución patronal, ya que uno de los sujetos cambia por otro. La

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

modificación objetiva es el resultado de un cambio en las condiciones de la relación laboral<sup>155</sup>.

### *5.23 La estabilidad en el empleo.*

El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo, una de sus manifestaciones, sin duda la más importante, del derecho del trabajo.

La permanencia en el empleo está normalmente, vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración, de la relación de trabajo.

La estabilidad en el empleo debe entenderse, opina Néstor de Buen, como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, si esta es indefinida, no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello<sup>156</sup>.

#### *5.23.1 Características de la estabilidad en el empleo, según Néstor de Buen.*

Néstor de Buen aporta las siguientes características respecto de la estabilidad en el empleo:

- a) Por regla general, la relación de la duración de la relación de trabajo es indefinida;
- b) Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinados y excepcionalmente para la inversión del capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas;
- c) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario

<sup>155</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit, p.554.

hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación;

d) Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada. DE lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente ola reinstalación;

e) Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de la estabilidad, que marca la Ley;

En virtud de lo anterior, se concluye que la estabilidad en el empleo es, actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores. Por ello puede afirmarse que, aun cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón<sup>157</sup>.

#### *5.24 El Elemento Salario dentro de la Relación Laboral.*

Como ya lo sabemos, el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo lo define como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Además también sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrón, y por consiguiente el inicio de una prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma del pago del salario. De esto deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación de l trabajo. Por último lo que tenemos que agregar es solamente que la Declaración y la Ley señalan los plazos para el pago del salario, de manera que al vencer el primero, si no esta fijado su monto y no llegan a un acuerdo el trabajador y el patrón, tendrá que decidir la Junta de Conciliación y Arbitraje.

#### *5.25 La jubilación.*

<sup>156</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit, p.575.

La jubilación definida por Néstor de Buen, se entiende como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un período de servicios alcanzan una determinada edad, no está contemplada expresamente en la Ley.

#### *5.26 El despido.*

##### *5.26.1 Terminología.*

La Ley utiliza, a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral, la expresión rescisión. El término es equívoco y puede tener diferentes sentidos. En efecto, no es lo mismo que el patrón rescinda, a lo que haga el trabajador:

Nos parece adecuado atender a la sugerencia de Trueba Urbina y denominar despido a la rescisión patronal y retiro a la que hace valer el trabajador<sup>158</sup>.

##### *5.26.2 Naturaleza Jurídica del Despido.*

El despido es catalogado por la Ley, como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral a virtud del cual un patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. Lo hemos clasificado como un acto unilateral, potestativo, formal. La rescisión patronal no termina, por sí, misma, con la relación de trabajo, en todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales. De ahí que no deba confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma. De hecho entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo. Si el tribunal de trabajo confirma la justificación del despido, el laudo, operaría como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral.

<sup>158</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo I, *Ibidem*, p.577.

Si, por el contrario, declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizarán.

### 5.26.3 Principios fundamentales del despido.

El despido constituye un remedio contra una violación grave de las obligaciones del trabajador. En si mismo el despido constituye un mal, un mal necesario. El despido, según Néstor de Buen, es un mal porque rompe con el principio de la estabilidad en el empleo. Este podría expresarse de la siguiente manera, el patrón no podrá dar por terminada, anticipadamente, la relación de trabajo, salvo que el trabajador incurra en una causa grave<sup>159</sup>.

Alonso García al analizar la naturaleza de la prestación laboral, descubre que implica los siguientes deberes:

- a) Deber de diligencia;
- b) Deber de ser apto para el trabajo;
- c) Deber de Obediencia;
- d) Deber de producir resultados valuales cualitativas y cuantitativamente (rendimiento)
- e) Deber de fidelidad.

A estos deberes que menciona Alonso García nosotros agregaríamos los siguientes:

- f) deber de actuar honradamente;
- g) Deber de respeto:
  - 1. A los patrones.
  - 2. A las familias de los patrones
  - 3. A los compañeros de trabajo.

<sup>158</sup> Trueba Urbina Alberto, Nuevo derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, ed. 4ª, México, 1977, P. 687, p.301.

#### 4. A las instalaciones de la empresa.

- h) Deber de actuar moralmente;
- i) Deber de discreción;
- j) Deber de asistir al trabajo;
- k) Deber de conservar una adecuada condición física;
- l) Deber de mantener vigentes los requisitos legales para la realización del trabajo.
- m) Deber de ser prudente.

Detrás de las causas de despido que menciona la Ley se encuentra la violación de estos deberes, por otra parte, no expresados en la Ley.

#### 5.26.4 Clasificación de las causas de despido.

Consideramos necesario sujetarnos al orden del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo:

a) Dolo del trabajador o del sindicato que lo propone, para lograr la contratación. El despido se produce en todos los casos, como consecuencia de una conducta superveniente del trabajador.

b) Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.

c) La realización de los mismos actos en contra de los compañeros. La condición legal para que surja la responsabilidad consiste en que, como consecuencia de la conducta del trabajador hacia un compañero, se altere la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo. Se trata entonces, de una causal compleja.

<sup>150</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo II, Opus cit. p.80.



d) La comisión de los mismos actos, fuera del servicio. Consiste en que el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo pero fuera del servicio, siempre y cuando por la gravedad del acto se haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

e) El sabotaje. Significa este galicismo, de uso autorizado por la academia, el daño o deterioro que para perjudicar a los patrones hacen los obreros en la maquinaria, en los productos etcétera.

f) La negligencia. Constituye una conducta punible característica en la relación de trabajo. Para que integre causal de despido se exige que al actuar de esa manera se causen perjuicios, esto es, daños graves en las instalaciones de la empresa.

g) Imprudencia o descuido inexcusables. Cuando los trabajadores ponen en peligro, por su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad del establecimiento o de las personas que en encuentran en el, se genera una de las causales de despido mas indiscutibles.

h) Inmoralidad. El trabajador debe de actuar moralmente. En realidad de moralidad, lo mismo que el orden público son estándares jurídicos, cuya apreciación es siempre relativa y circunstancial y que, por lo mismo, pueden a un peligroso subjetivismo.

i) Revelar secretos. Es causal de despido revelar los secretos el trabajador de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter privado, con perjuicio de la empresa.

j) Las faltas injustificadas. Representan para el despido lo que la separación del hogar conyugal implica para el divorcio. Las faltas, a su vez, implican la interrupción indebida de la obligación que tiene el trabajador de estar a disposición del patrón para prestar su trabajo.

k) La desobediencia. Es la causal mas grave de las previstas, la desobediencia, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado. Si lo esencial de la relación de trabajo radica en la subordinación,

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

la violación a esa característica, el no acatar el trabajador las órdenes que recibe, constituye una falta imperdonable.

l) Negativa a adoptar medidas preventivas. Se niega a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. En realidad el bien jurídico protegido es la salud de los trabajadores y el deber a cumplir, el de la prudencia que debe de observarse en le manejo de instrumentos peligrosos.

m) La concurrencia al trabajo en estado de ebriedad a bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. La causal responde a un problema social como es el de la ebriedad.

n) La sentencia ejecutoriada dictada en un proceso penal. La Ley contempla como causa de rescisión el hecho de que se dicte una sentencia definitiva en un proceso penal, que impida al trabajador el cumplimiento de la relación de trabajo

o) El despido por causas análogas. La inclusión de la analogía, como instrumento integrador de lagunas legales, para que pueda darse entrada a otras causas de despido resulta, en nuestro concepto, una incongruencia que no se compensa por el hecho de que también se debe tomar en cuenta para determinar los casos de retiro justificado.

#### *5.26.5 Abandono de empleo.*

Esta causal no está prevista en la Ley de una manera específica. El hecho de que un trabajador deje de presentarse a su trabajo, confundiendo la causal con la falta de asistencia. Esto constituye un error. En realidad el abandono expresa la intención del trabajador de no volver más a su empleo o bien, el deseo de no trabajar, que puede ponerse de manifiesto de dos maneras: Absteniéndose de ejercer los actos que constituyen sus funciones o bien, ausentándose del lugar de trabajo por un período breve. El abandono de trabajo no lo constituye la simple falta de asistencia a las labores, lo cual puede obedecer a diversas causas justificadas, sino la ausencia del

trabajador debida a su intención de dar por terminada la relación laboral. Corresponde al patrón probar el abandono de trabajo por parte del empleado.

El abandono de empleo, según Néstor de Buen, puede consistir en que el trabajador desatienda por lapso más o menos prolongado sus funciones, es decir, que se abstenga de ejercitarlas o de realizar los actos que las constituyen, o bien en la ausencia momentánea, o por un breve período, si en este caso y en virtud de la naturaleza de tales funciones, se causa un perjuicio al patrón o a terceros en la inteligencia de que en el segundo caso debe probarse la existencia del perjuicio concreto que se ocasiona; en tanto que en el primero, dicho perjuicio es genérico, y no requiere pruebas estando constituido por la no realización de la función encomendada, por la que se paga al empleado una retribución<sup>160</sup>.

En otro sentido el abandono del empleo es invocado como complemento de la negativa patronal respecto del despido reclamado por un trabajador, esto es, ante la afirmación del trabajador de haber sido despedido, el patrón niega el hecho y afirma que el motivo de la separación consistió en el abandono de empleo.

#### *5.26.6 Consecuencias del despido.*

En el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción XXII del inciso A, se establece que el trabajador injustamente despedido puede reclamar del patrón, bien el cumplimiento del contrato, bien la indemnización de tres meses de salario. El derecho a exigir el cumplimiento se limita en los casos previstos en la Ley en que el patrón puede quedar exento de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Los trabajadores deben de ejercer las acciones correspondientes dentro del término de dos meses. De otra manera se entenderán prescritas.

<sup>160</sup> De Buen Lozano Néstor, Tomo II, Opus cit., p. 96.

#### *5.26.7 La acción de indemnización.*

Cuando el trabajador despedido opta por la indemnización, ésta se integra con el importe de tres meses de salario, según lo dispone el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción XXII del inciso A. En el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo se determina que el trabajador tendrá derecho, además, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de rescisión.

#### *5.26.8 Naturaleza Jurídica de los salarios vencidos.*

Salarios vencidos se han asimilado a una especie de costas judiciales, aunque, se prefiere hablar de indemnización. El término salario vencido no es más que la expresión reducida de un concepto más amplio, equivalente a indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador. En realidad, se insiste, se trata de una medida indemnizatoria y no, de una situación especial del salario.

#### *5.26.9 El despido como acto formal.*

El despido es un acto formal en función de que se exige al patrón dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y dijimos que la omisión del aviso determina la nulidad del acto lo que excluye la posibilidad de que el despido sea justificado.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

***CAPÍTULO VI***  
***EL ACOSO SEXUAL.***

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

159-A

## **CAPÍTULO VI.**

### **EL ACOSO SEXUAL.**

#### *El Acoso Sexual.*

Este nuevo tipo responde más a razones de orden político que de orden técnico jurídico, pues, en opinión de no pocos sectores doctrinales, incrimina un tipo de conductas sin práctica relevancia jurídica penal, que, en su caso, no vendrían a constituir sino una suerte de amenazas o actos preparatorios o tentativa de un delito de abuso sexuales, al cual, lo definiremos en el siguiente párrafo.

#### *6.1 Definición de Abuso Sexual.*

Definiendo al tipo básico del abuso sexual nos dice que es la realización de actos atentatorios a la libertad sexual de otra persona, sin violencia ni intimidación y sin el consentimiento de la víctima. En tal sentido, el rasgo diferenciador del abuso sexual, respecto de la agresión sexual estriba en la ausencia en el primero de violencia o de intimidación, pues las conductas básicas en uno y otro caso son idénticas, actos atentatorios contra la libertad sexual<sup>161</sup>.

El bien jurídico protegido es la libertad de obrar en el ámbito sexual, que se vería afectada en la fase de toma de decisión por la interferencia de la amenaza proferida, del mal anunciado en el ámbito en que se da la relación entre culpable y víctima.

<sup>161</sup> Diccionario Jurídico Espasa, Ed. Espasa, Madrid, 2001, P.14-19, p. 39.

La conducta típica se define por el verbo solicitar, esto es, requerir o demandar favores de naturaleza sexual, es decir, la satisfacción del deseo manifestado por el solicitante; requiere como elementos concurrentes la existencia de una solicitud de favores sexuales, por parte de quien ocupa una posición de superioridad en el ámbito laboral, docente o análogo, con prevalencia de tal circunstancia y anunciando causar un mal al sujeto pasivo relacionado con sus legítimas expectativas en el ámbito que vincula a ambos. Es indiferente que la solicitud a satisfacer lo sea a favor del propio sujeto activo o de un tercero. La relación de superioridad que se exige y de la que ha de prevalecer el sujeto activo, ha de comportar la posibilidad real, efectiva y directa de malograr las legítimas expectativas del sujeto pasivo.

Sujeto activo y pasivo pueden serlo cualquiera, lo mismo hombre que mujer sin que sea preciso tampoco que pertenezcan a sexos diferentes. La única exigencia del tipo, tal y como acabamos de comentar, radica en que entre ambos haya una relación que otorgue una situación de superioridad al primero, respecto al segundo.

Se trata de un delito esencialmente doloso, que no admite formas culposas, pues el sujeto activo ha de llevar a cabo un comportamiento directamente dirigido a la obtención de un fin, usando de la situación de superioridad en que se halla y amenazando con causar un mal en el ámbito de dicha relación, debiendo abarcar el dolo todos los elementos citados.

Se trata de un delito de mera actividad que se consuma con la formulación de la solicitud y la amenaza, de no verse satisfecha la misma, de causar un mal. Precisamente por ello, no admite formas imperfectas de ejecución, ni precisa para su consumación que el deseo sexual, cuya satisfacción se solicita, se vea satisfecho.

De acceder la víctima al requerimiento y producirse consecuentemente la práctica sexual requerida, estaríamos ya ante un delito de abuso sexual.

## *6.2 Definición de Acoso Sexual.*

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Acosar, se puede decir que es perseguir con empeño, esta palabra al relacionarla con la palabra sexual, nos lleva a lo que es el acoso sexual, y para llegar a su definición, comenzaremos por analizar, que es lo que dicen al respecto diferentes ordenamientos legales.

#### *6.2.1 Acoso sexual en el Código Penal para el Estado de Guanajuato.*

El Código Penal para el Estado de Guanajuato, en su libro segundo, parte especial, título tercero de los delitos contra la libertad sexual, capítulo IV, abusos eróticos sexuales, en su artículo 187 dice:

A quien sin consentimiento de una persona ejecute en ella o le haga ejecutar un acto erótico sexual, sin el propósito de llegar a la cópula, se le impondrá sanción de tres meses a un año de prisión y de diez a treinta días multa.

Se aplicará de seis meses a dos años de prisión y de veinte a cincuenta días multa a quien lo ejecute o lo haga ejecutar en o por persona que no pudiere resistir o con consentimiento de menor de doce años.

Si se hiciere uso de la violencia, la sanción será de seis meses a tres años de prisión y de treinta a setenta días multa.

Como observamos, el Código Penal para el Estado de Guanajuato, no contempla lo que es el acoso u hostigamiento sexual, los únicos códigos que lo contemplan y definen, son los para el Estado de Baja California y para el Distrito Federal.

#### *6.2.2 Acoso sexual en el Código Penal para el Distrito Federal.*

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Para el Código Penal para el Distrito Federal, en su título quinto, Delitos contra la libertad y la seguridad sexuales u el normal desarrollo psicosexual, capítulo I, define al Abuso sexual en su artículo 176 que a la letra dice:

*6.2.2.1 Abuso sexual.*

Al que sin consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual, la obligue a observarlo o lo haga ejecutarlo, se le impondrá de uno a seis años de prisión. Si se hiciere uso de violencia física o moral, la pena prevista se aumentará en una mitad. Este delito se perseguirá por querrela salvo que concurra violencia.

En el capítulo III de este mismo ordenamiento comprende al Hostigamiento sexual, el cual se equipara al Acoso sexual, al cual define de la siguiente manera en su artículo 179:

*6.2.2.2 Acoso u hostigamiento sexual.*

Al que acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un daño relacionado respecto a la actividad que los vincule, se le impondrá de seis meses a tres años de prisión. Si el hostigador fuese servidor público y se aprovechare de esa circunstancia, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le impondrá destitución por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta. Este delito se perseguirá por querrela.

*6.2.3 Acoso sexual en el Código Penal para el Distrito Federal en materia común y en materia del Fuero Federal para toda la República.*

Anteriormente, el Código Penal para el Distrito Federal en materia común y en materia del Fuero Federal para toda la República, contemplaba al hostigamiento sexual

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

que se equiparaba al acoso sexual y lo definía de la siguiente manera, en su artículo 259 bis:

Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigamiento fuese servidor público o utilizare, los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador a petición de parte ofendida.

A partir de su reforma, solo lo contempla el Código Penal para el Distrito Federal, mediante el decreto del Jefe de Gobierno, a través de la Asamblea legislativa para el Distrito Federal.

El hostigamiento sexual en el trabajo es una violación a los derechos humanos, sexuales y laborales de los trabajadores. En comparación con otros países y sindicatos internacionales, en nuestro país el tratamiento del acoso sexual u hostigamiento sexual es deficiente y falta mucho por hacer. Actualmente no se cuenta con estadísticas oficiales sobre el grado de incidencia en los diversos centros de trabajo; Existen muy pocas investigaciones al respecto. En nuestras leyes, como ya se dijo antes, solo se encuentra regulado en el Código para el Distrito Federal y en el Código Penal para el Estado de Baja California; ningún sindicato contempla en sus estatutos y contratos colectivos su previsión y sanción; son mínimas las empresas que tienen códigos de ética o de conducta para prevenirlo y sancionarlo. Sin embargo, hay testimonios y denuncias que evidencian que el acoso sexual u hostigamiento sexual es una práctica común en los centros y en la docencia.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Se tiene conocimiento de que en algunos países, sindicatos y empresas como en Canadá, Estados Unidos, Inglaterra, Holanda, entre otros, tienen una vasta experiencia en acciones, leyes y políticas para prevenir y sancionar al acoso sexual u hostigamiento sexual en el trabajo.

Este problema, afecta no solo la salud física y mental de los trabajadores, sino también a la empresa, por el bajo rendimiento o productividad de las personas afectadas por ese acoso u hostigamiento.

El acoso sexual no es un problema de:

1. Edad;
2. Comportamiento dentro de la empresa;
3. Forma de vestir del trabajador (a);

El problema es poco denunciado, mientras que el proceso por lo regular no es favorable al trabajador a pesar de que repercute en su integridad física, emocional y productiva.

A menudo, se dice que, en estos casos, se niega la existencia del acoso sexual en los centros de trabajo, se llega a comentar, incluso, que el afectado exagera los hechos; se habla de la falta de humor de la mujer, libertad de expresión, la camarería masculina e incluso de la vestimenta del trabajador (a).

El acoso sexual, puede ser realizado de hombre a mujer, de mujer a hombre o por personas del mismo sexo. En este rubro, la mujer, es quien sufre más este problema, pues se ha llegado a creer que un 75% de la mujer trabajadora lo sufre y que cuatro de cada diez renuncian a su fuente de trabajo, mientras que una de cada cuatro afectadas, es removida de su cargo por esta misma causa. Ante el desamparo en que se encuentran no solo las mujeres, sino el trabajador en general, hacia algunos tipos de violencia, autoridades y representantes sociales se han pronunciado a favor de

tipificar el acoso sexual como delito pues al tipificarse como delito, sobre todo, debido a que los Códigos Penales de las entidades federativas en el país tienen muy desprotegido al hombre y a la mujer en este problema. Cabe mencionar que el acoso u hostigamiento sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Puesto que el acoso sexual u hostigamiento sexual, además de ser una práctica vigente, constituye una forma de violencia, pues cuando esta se da en el ámbito laboral merma las posibilidades de desarrollo en este rubro al reducir la productividad, y se han buscado sanciones específicas, tales como multas o reprimendas a nivel administrativo para los acosadores. Pese a que en el país el acoso sexual es un acto ilícito que está penalizado en pocas entidades, como el Estado de Baja California y el Distrito Federal, esta legislación no da los elementos suficientes para denunciar y castigar a sus agresores, pues además de que es poco clara, no es reconocida como riesgo de trabajo.

El acoso sexual es un problema que incumbe a los sindicatos, ya que afecta las perspectivas de empleo y promoción del trabajador, así como la seguridad del mismo. Puede crear un ambiente de trabajo tenso y hostil, susceptible de amenazar la salud y seguridad del trabajador interesado. Socava además los intentos de lograr la igualdad para hombres y mujeres dentro del lugar de trabajo.

Este tema no es algo nuevo en nuestra sociedad, sin embargo, actualmente con la presencia de la mujer ha ido en aumento. Acoso sexual u hostigamiento, se refieren a la conducta de una persona investida de autoridad, que sea de tipo sexual, a cambio de mejores posiciones laborales o recompensas de distinta clase. Se entiende por acoso sexual, una situación que surge en el proceso de relación laboral, constituyendo un amedrentamiento o insinuación y un uso del poder, de un superior a una subordinada o subordinado con fines o pretensiones de tipo sexual, poniendo en riesgo el trabajo de la persona. Es una conducta de carácter sexual indeseada para el que la recibe y que

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

afecta las oportunidades de empleo o el mismo empleo, el ambiente y las condiciones de trabajo. Lo peor que se puede hacer es confundirlo con lo que es el piropo, la seducción, la atracción o el coqueteo, ya que la línea de separación pasa por el hecho de que el acoso es una forma de presión, de violencia, que no deja relacionarse libre y voluntariamente. El acoso sexual es una conducta tendiente a menoscabar a una persona en su trabajo, sobre la base de un acercamiento que se basa en garantizar u otorgar algún derecho a cambio de un favor sexual. También puede consistir en una molestia de una persona que no sea el superior jerárquico. El acoso sexual es vertical y horizontal, tiene que ser una conducta grave o reiterada y debe tener una connotación claramente sexual, en que existe un hostigamiento en el que la persona llega a dejar de trabajar, por esa causa. Si bien es normal, que en la vida haya acercamiento entre personas sexuadas, lo particular del acoso, es que, se produzca en lo ambientes de trabajo y que la persona no pueda escapar de la situación.

El acoso sexual constituye una legítima inquietud para los sindicatos, a los cuales, incumbe la tarea de informar a sus miembros sobre la naturaleza y alcance de los problemas inherentes, adoptar una acción para evitar el acoso sexual y establecer un procedimiento de quejas para tratarlo. Cuanto más abierta sea la discusión del acoso sexual por los sindicalistas, hombres y mujeres, más fácil será eliminarlo de los lugares de trabajo. Los sindicatos precisan estar al corriente de la existencia de este problema que pueda tener lugar en sus propias estructuras con el objeto de adoptar las medidas pertinentes para eliminarlo. Por todo esto, se considera que el combate al acoso sexual en el trabajo es responsabilidad tanto de trabajadores, patrones o como de los sindicatos, además de que se debe de garantizar un ambiente de respeto y libre de conductas que atenten contra la integridad física y emocional de las personas. Así mismo se debe dar prioridad a las medidas educativas y preventivas sobre las acciones punitivas para combatir el acoso sexual.

De esta manera, el acoso sexual también puede equipararse a una conducta antisocial dentro del trabajo, y es así como desprendemos el pensamiento de Rodríguez Manzanera al definir a la conducta antisocial como todo aquel

comportamiento humano que va contra el bien común definido a su vez como aquel que es apto para servir o perfeccionar la naturaleza humana en cuanto tal, independientemente de las condiciones individuales, que provienen en cada ser humano de su raza, nacionalidad, edad, profesión, condiciones sociales o religiosas y económicas. El bien común lo es en cuanto sirve a la generalidad de los hombres<sup>162</sup>.

### *6.3 Acoso sexual en el Derecho del Trabajo.*

El acoso sexual, dentro del Derecho del Trabajo, no se encuentra establecido como una causal directa de la rescisión laboral, ya que solo hace comentarios acerca de faltas de probidad u honradez, ya sea con responsabilidad para el patrón o para el trabajador. De este modo, citaremos a los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, y poder ubicar a las faltas de probidad u honradez.

#### *6.3.1 Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.*

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

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

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

<sup>162</sup> Rodríguez Manzanera Luis, Criminología, Ed. Porrúa, ed. 15ª., México, 2000, P. 5-48, p. 21.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción medica. Antes de iniciar

su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

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

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse de conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador ó a la junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

### 6.3.2 Artículo 51 Ley Federal del Trabajo.

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

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

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. Y la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

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

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

Al citar dichos preceptos de la Ley Federal del Trabajo, podemos observar que en ambos artículos en su fracción II, se hace referencia a las faltas de probidad u honradez, a las cuales tenemos que definir para entender, de que manera se manejan dentro de nuestro Derecho del Trabajo.

#### *6.4 Definición de probidad y honradez.*

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

José Antonio Estrada Sámano, no define en sí a la probidad, se refiere a ella como un hombre que es bueno y honesto, agregando, que es la probidad, el principal elemento de una profesión<sup>163</sup>.

Climent Beltrán, señala que, Por falta de probidad u honradez, se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo, procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder. Para acreditar la falta de probidad y falsedad, era indispensable que se hubiera demostrado que los trabajadores desempeñaban para la empresa quejosa, actividades que les permitieran el acceso a detalles especiales en su funcionamiento, esto es, un trabajo basado en la confianza y que, con base en esa circunstancia, los obreros hubieran establecido un negocio que prestara servicios idénticos a los del patrón, haciéndole por ello, la competencia<sup>164</sup>.

#### *6.4.1 Falta de probidad u honradez.*

En realidad toda falta de honradez implica falta de probidad, pero ésta puede presentarse a la vez de diversas maneras.

##### *6.4.1.1 Clasificación de las faltas de probidad u honradez.*

Constituyen faltas de honradez y probidad a opinión de Néstor de Buen:

- a) la concurrencia desleal al patrón, cuando se establece una industria o negociación idéntica a la de éste, o presta sus servicios a otra industria o negociación de la misma naturaleza.

<sup>163</sup> Estrada Sámano José Antonio, Identidad del Abogado, Ed. Jus, ed 1ª, México, 1991, P. 185, p. 17.

<sup>164</sup> Climent Beltrán Juan B., Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia, Ed. Esfinge, ed. 14ª, México, 1997, P. 726, p. 126.

- b) La presentación de documentos falsos ante el patrón para pretender justificar faltas de asistencia.
- c) El hecho de disponer de bienes del patrón cualquiera que sea su valor.
- d) El uso de un vehículo del patrón, por parte del trabajador, para fines diversos que no sean en beneficio del patrón, sino para actos personales del trabajador.
- e) Patrocinar un trabajador que no desempeñe una representación sindical, a otro trabajador de la misma empresa, en un juicio laboral.
- f) Abandonar sus labores el trabajador, sin haber concluido la jornada o por no asistir al trabajo con puntualidad.
- g) Intentar el trabajador, apropiarse de un inmueble que habita, no obstante de estar enterado de que es propiedad del patrón, siguiendo un juicio de prescripción adquisitiva en contra de persona distinta del propietario<sup>165</sup>.

En ocasiones se confunde la falta de probidad con la comisión de un delito y en otras se pretende que las pruebas de un proceso penal tengan que ser atendidas en el mismo sentido que lo haya hecho el Juez de la causa. Esto es indebido, ya que, pueden existir faltas de probidad que no configuren delito alguno o bien, que habiéndose acusado de la comisión de un determinado delito, la consignación técnicamente defectuosa conduzca a una sentencia absolutoria. En este caso, la autoridad laboral no habrá de someterse al criterio del Juez penal y resolver, en conciencia, sólo atendiendo a los hechos.

#### *6.4.2 Actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos.*

Las cuatro expresiones que aquí se utilizan, constituyen, en realidad, toda la gama de violación del deber de respeto que los trabajadores tienen respecto del patrón,

<sup>165</sup> De Buen Lozano Néstor, *El derecho del Trabajo*, tomo II, Ed. Porrúa, ed. 2ª., México, 1977, P. 802, p. 84.

sus familiares, o del personal directivo o administrativo. En realidad, presentan un proceso de conducta que física, como la agresión de hecho, en la violencia moral, como injurias, insultos o actitudes de desprecio, o, simplemente, en el mal trato. En realidad el bien jurídico protegido lo constituye la obligación de observar buenas costumbres durante el servicio.

Ahora bien, observando que, en la Ley Federal del Trabajo, no existe una definición concreta de lo que son las faltas de probidad u honradez, pues resulta evidente que son términos ambiguos, en los cuales no puede entrar el acoso u hostigamiento sexual.

Esta investigación está encaminada, a demostrar la necesidad de incluir como causal de rescisión laboral el acoso u hostigamiento sexual, ya que no encuadra en ninguna de las causales descritas en tales preceptos citados con anterioridad, ya que, como ya lo vimos, solo hacen mención a faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias y malos tratamientos y otros análogos, pero no se establece de forma clara el acoso sexual como causa de rescisión de la relación laboral, resulta de principal importancia, el incluir ese hecho en nuestra Legislación Federal, en materia de Trabajo.

## **CONCLUSIONES**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

174-A

## CONCLUSIONES

Como resultado de esta investigación, analizando a la figura del acoso sexual y a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, se ha llegado a la conclusión de que el acoso sexual debe incluirse como una causal de rescisión de la relación laboral en dicho ordenamiento legal, dentro de los artículos 47 y 51 del mismo precepto legal.

Dentro de los preceptos citados en el párrafo anterior, sólo se hace mención a faltas de probidad u honradez, malos tratos, injurias, amagos etcétera, en las cuales no se incluye al acoso sexual, pues es una conducta que para muchos autores debe de ser calificada como un delito y no como causal de rescisión, pero como es un problema que se da en un alto porcentaje dentro del trabajo, se debe de crear como una causal de rescisión y no como delito, puesto que es una conducta dentro del ámbito del trabajo, es decir, en la empresa, ya sea de parte de cualquier trabajador, independientemente del grado que tenga dentro de la misma, sea de cualquier sexo, edad etcétera.

Haciendo un poco de énfasis a lo que es el derecho del trabajo, y se dice en unas de sus características, que es un derecho en expansión y un derecho inconcluso, debemos tener en cuenta que el incluir el acoso sexual como una causal de rescisión de la relación laboral, es complementar un poco más al derecho del trabajo, puesto que es un derecho inconcluso; respecto a ser un derecho en expansión, este se expanda para proteger a la clase trabajadora, ya sea hombres y mujeres, independientemente del grado o puesto dentro de la empresa que desempeñen.

Al ser incluido como causal de rescisión de la relación laboral, el acoso sexual sería una medida de protección hacia toda la clase trabajadora, que se encuentra muy desprotegida en este rubro, y que hoy en día, es una de las causas que más desempleo ha causado.

Como consta en esta investigación, considero, que al no estar incluido el acoso sexual como causal de rescisión de la relación laboral, es una disposición que está en

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

contra de los principios fundamentales del derecho, puesto que otra de las características del derecho del trabajo, es que el derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora, pues tenemos que recordar que esta característica nos dice que el derecho del trabajo es un derecho impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista, debido a esto, es un derecho de y para los trabajadores. El derecho del trabajo es un derecho protector de la clase trabajadora además de que este derecho es como mínimo de garantías sociales para los trabajadores y tenemos que recordar que el derecho del trabajo es humanista y atiende a la propia naturaleza del hombre que requiere ganarse la vida mediante el trabajo, obteniendo para él y su familia, un nivel decoroso de vida. Dentro del derecho del trabajo, observamos que también se viola el principio de dignidad, puesto que este principio consiste en tratar a los trabajadores como personas con dignidad, y esto se traduce como personas con inteligencia, con voluntad y con fines propios que cumplir por ellos mismos.

A continuación, podemos observar algo de lo más importante dentro de esta investigación que he realizado, a modo de resumen para poder tener una idea más completa del tema que se trató.

### **PRIMERA**

El Derecho es un conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones de los hombres dentro de la sociedad.

El Derecho Social, es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.

### **SEGUNDA**

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

El Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado. También la define como el derecho de las relaciones individuales del trabajo.

La idea de Justicia Social no solo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado tendientes a las socialización de los bienes de producción.

### **TERCERA**

Características del Derecho del Trabajo:

1. El derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora.
2. El derecho del trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora.
3. El derecho del trabajo como un derecho de expansión.
4. El derecho del trabajo como mínimo de garantías sociales para los trabajadores.
5. El derecho del trabajo como un derecho irrenunciable e imperativo.
6. El derecho del trabajo es un derecho reivindicatorio del proletariado.
7. El derecho del trabajo como un instrumento de coordinación y conjugación de los intereses que se dan en las empresas consideradas como unidades económico sociales.

### **CUARTA**

El fin supremo del derecho del trabajo es la justicia social, esos fines que persigue son: fines jurídicos, fines éticos, fines económicos, fines culturales y fines políticos.

### **QUINTA**

El trabajador es la persona Física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



El trabajador de confianza es aquel que realiza funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrono dentro de la empresa o establecimiento.

El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Los representantes del patrón son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

El intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

#### **SEXTA**

Empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Establecimiento es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, es parte integrante y contribuye a la realización de los fines de la empresa.

#### **SÉPTIMA**

Trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## **OCTAVA**

Toda relación laboral es, por fuerza, una relación jurídica.

La relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

## **NOVENA**

Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

## **DÉCIMA**

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

## **DÉCIMOPRIMERA**

Rescisión es el acto a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación de trabajo dé por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto. La rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero, no a las colectivas.

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

1. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
2. Incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus

familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

3. Cometer el trabajador contra algunos compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

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

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

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

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

8. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo,

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

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

11. De no obedecer el trabajador al patrón o sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado;

12. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

14. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse de conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador ó a la junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

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

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

2. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

3. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

4. Reducir el patrón el salario al trabajador;

5. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

6. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo; y

7. la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

8. Comprometer al patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el ; y

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

#### **DECIMOSEGUNDA**

Terminación de la relación laboral o de trabajo, es la cesación de sus efectos a partir de determinado momento.

La diferencia entre rescisión y terminación de las relaciones laborales radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto, la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica.

#### **DECIMOTERCERA**

El despido es catalogado por la Ley, como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral a virtud del cual un patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.

El despido constituye un remedio contra una violación grave de las obligaciones del trabajador.

#### **DECIMOCUARTA**

El acoso u hostigamiento sexual en el trabajo es una violación a los derechos humanos, sexuales y laborales de los trabajadores.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Este problema, afecta no solo la salud física y mental de los trabajadores, sino también a la empresa, por el bajo rendimiento o productividad de las personas afectadas por ese acoso u hostigamiento.

el acoso u hostigamiento sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Se entiende por acoso sexual, una situación que surge en el proceso de relación laboral, constituyendo un amedrentamiento o insinuación y un uso del poder, de un superior a una subordinada o subordinado con fines o pretensiones de tipo sexual, poniendo en riesgo el trabajo de la persona. Es una conducta de carácter sexual indeseada para el que la recibe y que afecta las oportunidades de empleo o el mismo empleo, el ambiente y las condiciones de trabajo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **BIBLIOGRAFÍA.**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

183 A

## BIBLIOGRAFÍA.

ARTEAGA Nava Elisur, Derecho Constitucional, volumen 2, Ed. Harla, ed. 1ª., México, 1997., Pags. 102.

BORRELL Navarro Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Sista, ed. 4ª., México, 1994, Pags. 739.

BRICEÑO Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, ed.1ª., México, 1935, Pags. 514.

BURGOA Ignacio, El Juicio de Amparo, Ed. Porrúa, Ed.5ª.,México,1967,Pags. 968.

BURGOA Ignacio, Las Garantías Individuales, Ed. Porrúa, ed.29ª., México, 1997, Pags. 810.

CABANELLAS Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Ed. Bibliográfica. Omeba, Buenos aires, 1968, Pags.319.

CALDERA Rafael, Derecho del Trabajo, Madrid, 1976, Pags. 567.

CASTORENA J. Jesús, Procesos del Derecho Obrero, Imprenta Didot S. De R.L., México, Pags.320.

CASTORENA J. Jesús, Tratado de Derecho obrero, Ed. Jaris, México, Pags. 225.

CARRO Igelno Alberto José, La Suspensión del Contrato de Trabajo, Barcelona, 1959, Pags. 367.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



CAVAZOS Flores Baltasar, 35 Lecciones de derecho Laboral, Ed. Trillas, Pags. 463.

CLIMENT Beltrán Juan B., Lev. Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencias, Ed. Esfinge ed. 14ª, México, 1997, Pags. 726.

DE BUEN Lozano Néstor, El Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, ed. 8ª, México, 1991, Pags. 643.

DE BUEN Lozano Néstor, El Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, ed. 2ª, México 1977 Pags. 802.

DE CASTRO Federico, Derecho Civil de España, Tomo I., Madrid, 1955 Pags. 459.

DE LA CUEVA, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, ed. 13ª., México 1969, Pags. 654.

DE PINA Rafael y otro, Diccionario de Derecho, Ed. Porrúa, ed. 16ª, México, 1989, Pags. 509.

ESTRADA Sámano José Antonio, Identidad del Abogado, Ed. Jus, ed 1ª, México, 1991, Pags. 185.

EZCURDIA Alberto, Filosofía de la Ciencia, Textos Universitarios, México, 1970, Pags. 583.

FIX Zamudio Héctor, Introducción al Estudio del Derecho Procesal Social, en memoria de Carlos Viada, Madrid, 1965, Pags. 765.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

GOMES Orlando y Otros, Curso de Derecho del Trabajo, volumen I, Ed. Cárdenas editor y distribuidor, ed. 1ª., México, 1979, Pags. 463.

MENDIETA y Núñez Lucio, El Derecho Social, México, 1966. Pags.497.

MONTIEL y Duarte Isidro, Estudio sobre Garantías Individuales, ed. 1873, Pags. 643.

PÉREZ Botija Eugenio, Curso de Derecho Del Trabajo, Ed. Tecnos, ed. 6ª., Madrid, 1960 Pags. 499.

PORRAS y López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, México 1977, Pags.234.

RAMÓN Muñoz Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, ed. 1ª., México, 1983, Pags. 450.

RODRIGUEZ-ARIAS Bustamante Lino, Ciencia y Filosofía del derecho, Buenos Aires, 1961, Pags. 599.

RODRÍGUEZ Manzanera Luis, Criminología, Ed. Porrúa, ed. 15ª., México, 2000, Pags. 548.

SÁNCHEZ Alvarado Alfredo, Instituciones de derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, México 1967, Pags. 482.

SANTOYO Rivera, Juan Manuel, Introducción al Derecho, Ed. Yussim, México, 2000, Pags. 229.

SUÁREZ González Fernando, La Terminación del Contrato de Trabajo, Publicaciones del Real Colegio de España en Bolonia, Madrid, 1967, Pags. 697.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

TENA Ramírez Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, Ed. Porrúa, ed. 6ª., México, 1963, Pags.517.

TENA Suck Rafael y otro, Derecho Procesal del Trabajo, Ed.Trillas, ed. Quinta, 1997, Pags.260.

TRUEBA Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, ed. 4ª., México, 1977, Pags.687.

VIDA Soria José, La Suspensión del Contrato del Trabajo, Madrid, 1965, Pags. 468.

#### LEGISLACIÓN.

Estados Unidos Mexicanos, Constitución Política.

Estados Unidos Mexicanos, Código Penal para el Estado de Guanajuato.

Estados Unidos Mexicanos, Código Penal para el Distrito Federal.

Estados Unidos Mexicanos, Código Penal en materia Federal para toda la República.

Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo.

Estados Unidos Mexicanos, Nueva Ley del Seguro Social.

#### OTRAS FUENTES.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Diccionario Jurídico Espasa, Ed. Espasa, Madrid, 2001, Pags.1449.