



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN
LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA
EL TRABAJADOR**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO**

**P R E S E N T A:
AMÉRICA MADELEIN ROJAS
HERNÁNDEZ**

**ASESOR:
LIC. JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ**



San Juan de Aragón, Estado de México, 2008.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ESTA DEDICADO CON
TODO MI CARIÑO Y RESPETO A:**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MEXICO:**

**Por haberme dado la gran
oportunidad y honor de formar
parte de ella.**

**A LA FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES ARAGÓN:**

**Por permitirme estar en sus
aulas y a través de sus
profesores brindarme los
conocimientos que ahora poseo.**

A DIOS:

**Porque en todo momento ha
estado a mi lado y me ha
enseñado que nunca es tarde
para realizar nuestros deseos
por imposibles que parezcan.**

A MI ASESOR:

**LIC. JAVIER CARREÓN
HERNÁNDEZ, por creer en mi y
aceptar dirigir este trabajo de
tesis depositando en mi su
confianza y entregando sus
conocimientos para la
culminación de este paso
fundamental en mi vida.
“gracias”.**

A DAVID:

Por ser una parte muy importante de mi vida y la motivación que con amor me ha empujado a continuar con este proyecto, ya que sin su apoyo a lo largo de todo este tiempo, la materialización de este trabajo hubiera resultado muy difícil, gracias amor!

A DAVID GABRIEL:

Por ser la otra parte motivacional e importante de mi vida.

Hijo: espero sirva este trabajo como un ejemplo de que siempre es posible lograr lo que deseamos.

A MIS PADRES:

Por su incondicional apoyo y presencia; ningún agradecimiento resulta suficiente porque me han dado lo más importante que tengo: la vida. “muchas gracias“.

A MIS HERMANOS:

Por todo lo vivido y por formar parte de lo que hoy por hoy soy como persona, los quiero.

INDICE

LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

CAPITULO I

LA RELACIÓN DE TRABAJO

A. La formación de la relación de trabajo	5
1. Prestación objetiva del servicio	5
2. Contrato de trabajo	12
3. Presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo	17
B. La duración de la relación de trabajo.....	19
1. Por tiempo determinado.....	19
2. Por obra determinada	21
3. Por tiempo indeterminado.....	22
C. La suspensión de la relación de trabajo	25
1. Causas de suspensión	28
2. Efectos de la suspensión	30
D. La extinción de la relación de trabajo	34
1. Rescisión de la relación de trabajo	34
2. Terminación de la relación de trabajo	37

CAPITULO II

LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

A. El principio de la estabilidad en el empleo	42
B. Cuestiones terminológicas	48
C. Concepto de rescisión de la relación de trabajo	50
D. Características de la rescisión de la relación de trabajo	52

CAPITULO III

EL RETIRO

A. Antecedentes	55
B. Naturaleza jurídica del retiro	58
C. Principios fundamentales del retiro	60
D. Causas de rescisión motivadas por el patrón	69
E. Clasificación de las causas del retiro	71
F. Acciones derivadas del retiro	74

CAPITULO IV

LA FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ IMPUTABLE AL PATRÓN

A. Concepto de falta de probidad u honradez	78
B. Naturaleza jurídica	85
C. Ausencia de conceptualización de falta de probidad u honradez sin responsabilidad para el trabajador	86

CONCLUSIONES	91
---------------------------	----

BIBLIOGRAFÍA	93
---------------------------	----

INTRODUCCIÓN

Para los trabajadores es siempre importante la conservación de su empleo, la existencia y aplicación de normas de trabajo que le sean favorables y los medios legales de defensa suficientes para la protección de su trabajo, dado que es su medio de subsistencia, así como el de su familia.

De acuerdo con la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la creación de dicha ley se llevó a cabo con la finalidad de otorgar seguridad a trabajadores y patrones; de fomentar las inversiones y como consecuencia acrecentar la creación de empleos.

De ahí la importancia de que todos los trabajadores conozcan la ley, pues de nada sirve su existencia ni los buenos deseos al crearla, si sus beneficiarios no saben nada acerca de ella, o aunque sepan algo, no la comprenden en su totalidad y consideran que nada pueden hacer para defender sus derechos.

El hostigamiento a los trabajadores como una forma de lograr su renuncia al trabajo en el que se desempeñan, debería ser considerado como un acto de carácter ilegal, debido a que los patrones o jefes directos utilizan diversas formas de hostigamiento o malos tratos con el fin de que los trabajadores dejen de lado tanto su antigüedad en el trabajo como los derechos a que son acreedores por el hecho de prestar sus servicios a determinada empresa; todo esto con la finalidad de no dar cumplimiento a los deberes a que como patrones están obligados.

Estas prácticas no son nuevas dentro de los recintos de trabajo, se trata de actos que constantemente se pueden observar en trabajadores que gozan de un puesto de planta o de varios años al servicio de una empresa o negocio, con lo cual, de acuerdo a la ley , se hacen acreedores a diversos beneficios; los cuales con tal de ahorrarse los empresarios o patrones, optan por tener plantillas de trabajadores de carácter eventual y mediante opresiones e injusticias laborales tratan de deshacerse de los trabajadores que han prestado sus servicios durante más tiempo del que para ellos resulta conveniente.

Lo importante alrededor de todo esto es que por lo general los patrones son personas preparadas o bien, asesoradas y por el contrario los trabajadores no tienen los conocimientos suficientes o bien no cuentan con los medios para tenerlos y ello nos lleva a la práctica de malos manejos, injusticias o abusos laborales.

Es necesario que aún los trabajadores de menor rango en las empresas, puedan tener acceso al contenido de las leyes laborales y para eso es de gran importancia que este contenido sea entendible y claro además de preciso en ciertas partes, como por ejemplo en lo referente a la rescisión de las relaciones de trabajo, que es precisamente el tema que se va a desarrollar en este trabajo de investigación, concretamente cuando la rescisión es por parte del trabajador.

Por lo anterior, este trabajo tiene la siguiente estructura:

En el Capítulo I considero temas principales, como la formación de la relación de la relación de trabajo, por tratarse del punto que da la pauta para el desarrollo del tema central de este trabajo, pues es necesario saber primeramente el significado de la relación de trabajo, su relación con el contrato laboral y cuando se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo, también se habla de las diferentes modalidades de duración que puede tener la relación de trabajo, esto es, por obra o por tiempo determinado o bien por tiempo indeterminado, por último se desarrollan los puntos referentes a la suspensión y extinción de las relaciones de trabajo, pasando por las causas y efectos de la suspensión hasta la rescisión y terminación de la misma, este capítulo es en general una pequeña introducción a lo que más adelante se mencionara en los siguientes capítulos.

Respecto del Capítulo II denominado “La rescisión de la relación de trabajo”, en este se encierra el concepto de lo que es la estabilidad en el empleo, su importancia y tipos, además de hacer mención de los casos de excepción de la misma. También se desarrolla la existencia del problema terminológico entre los términos despido y retiro; cuándo debe utilizarse cada uno y lo que al respecto dicen la ley, la jurisprudencia y algunos autores. Continuando después con el concepto de rescisión y sus principales características.

En el Capítulo III revisamos los antecedentes del retiro, remitiéndonos para ello a la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, como primer antecedente del mismo, me refiero después a su naturaleza jurídica mencionando también sus principales características, posteriormente hago referencia a los artículo 51 y 132

de la Ley Federal del Trabajo, dónde se desprenden los principios fundamentales del retiro, para luego hacer una revisión de las causas de rescisión motivadas por el patrón, haciendo una clasificación de las mismas y por último veremos las acciones que el trabajador puede ejercer cuando ha llevado a cabo el retiro.

“La falta de probidad u honradez imputable al patrón“, es el título del Capítulo IV y trata de las generalidades de la falta de probidad u honradez, su concepto, su naturaleza jurídica y finalmente tocando el punto de la ausencia que hay del concepto de falta de probidad u honradez por parte del patrón, dado que los conceptos existentes de probidad u honradez sólo son por parte de los trabajadores.

CAPITULO I

LA RELACIÓN DE TRABAJO

A. La formación de la relación de trabajo.

1. Prestación objetiva del servicio.

En un principio se consideró a las relaciones laborales, como “relaciones contractuales”, sin embargo, en 1922 el maestro francés Georges Scelle tuvo conciencia de que la liberación del trabajo no se lograría en tanto estuviese oprimida a la idea del contrato, el nuevo derecho dejaría de proteger el acuerdo de voluntades que nunca tuvo realidad, por que fue siempre la voluntad del empresario la que se impuso, ahora protegerá al trabajo.

De la escuela Alemana, Erich Molitor decía que se tenía que distinguir el contrato de la relación de trabajo, ya que el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro mientras que la segunda es la prestación efectiva de un trabajo.

El derecho del trabajo se comienza a aplicar en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, esto es, la iniciación del trabajo es un presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral.

En un ensayo que posteriormente rectificó, Francesco Carnelutti Manifestó la idea de que la relación de trabajo era un contrato de

compra-venta, por otro lado Chatelain y Valverde sostuvieron que se debería considerar a la relación como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, toda vez que los trabajadores aportarían su energía de trabajo y el empresario el capital, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo.

En el año de 1935 Wolfgang Sibert expuso la teoría de la relación de trabajo, ésta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, pues sin importar de que tipo de relación se trate en todo caso tendría que aplicarse la norma legal en beneficio del trabajador.

En realidad, la relación es un término que no se opone al contrato, sino que, lo complementa, debido a que las relaciones generalmente se originan por un contrato, sea expreso o tácito, el cual genera la prestación de los servicios y en consecuencia la obligación de pagar salarios y cumplir con las normas de carácter social.

En todo contrato o relación laboral se aplica invariablemente el derecho objetivo social consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que se supone es superior a la ley en prestaciones favorables al trabajador.

“La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la

prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, de los contratos-ley y de sus normas supletorias.”¹

De ésta descripción de la relación de trabajo se derivan los siguientes puntos fundamentales:

- a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.
- b) La prestación del trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o la causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.
- c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, por que se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo.
- d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de

¹ De la Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Vol. I, Editorial Porrúa, página 187.

trabajo.

e) 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.

f) El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación.

g) El acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación, por que esa función la cumplen “un estatuto, la Ley y los contratos colectivos”, lo que significa que la relación adquiere una vida propia que se transforma por principios que le son propios.

h) En los casos de los trabajadores de confianza, domésticos o de pequeña industria, suele darse un acuerdo previo, pero nada impide que posteriormente la relación modifique el contenido de ese acuerdo originario.

i) No es cierto que para dar nacimiento a la relación de trabajo deba existir una voluntad empresarial.

j) Eventualmente la relación laboral puede nacer de un contrato.

k) El convenio celebrado, cualquiera que sea la naturaleza de la relación pactada, no es óbice para que el trabajador sostenga que

la realidad de su prestación configura un trabajo subordinado.

l) El contrato es estático, mientras que la teoría de la relación jurídica es dinámica, esto se refleja en el derecho del trabajador a exigir que se modifiquen las condiciones de trabajo.

Así mismo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 define: 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.

Se advierte que los elementos de la relación de trabajo son: el trabajador, el patrón, la prestación personal del trabajo, la subordinación y el salario.

Al efecto, la Ley Federal del Trabajo define al trabajador y al patrón en sus artículos 8 y 10, en los siguientes términos:

Artículo 8º.- 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.

Artículo 10.- 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 aquél lo será también de éstos.

La característica más relevante del derecho laboral, es la de subordinación ya que esto lo distingue de otras disciplinas jurídicas que regulan la prestación de servicios personales.

“La subordinación es de naturaleza jurídica, y es de ésta índole por que el que presta el servicio, si bien acepta que otro dirija su actividad, no lo hace en virtud de una potestad política o señorial o en virtud de una relación puramente material, en realidad, la parte que se encuentra en esta situación lo ha aceptado, contribuyendo ella misma libremente a crear en perjuicio de su libertad una relación jurídica de poder.”²

La Ley Federal del Trabajo no define lo que es la subordinación, ni lo que por ello debe entenderse, por cuyo motivo la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia elaboró en tesis de jurisprudencia su concepto:

SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.

Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.³

² De Ferrari Francisco, *Derecho del Trabajo*, vol. I, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1968, p.318.

³ Amparo directo 686/79, 13 de junio de 1979, Salvador Medina Soloache y otros, Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo, Amparo directo 2621/77, 22 de mayo de 1977, Jorge Lomelí Almeida, Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo, Amparo directo 7061/77, 12 de mayo de 1979, Neftali de los Santos Ramírez, Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo, Amparo directo 744/79, 15 de junio de 1979, Gregorio Martínez Spiro, Ponente: Juan Moisés Calleja García, Amparo directo 4611/78, 02 de agosto de 1978, Remigio Jiménez Márquez, Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Sabemos que la relación jurídica laboral nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono y el inicio de la prestación de un trabajo aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que se deduce que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo.

La formación de una relación de trabajo no sería posible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, pues de acuerdo al artículo 5° de la Carta Magna “ A nadie se le podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento”. El derecho del trabajo respeta esa disposición ya que su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en esclavo.

El problema de determinar cómo nace, se integra, se desarrolla y se extingue la relación laboral, es por ello, un tema apasionante, lo primero es examinar el concepto de la relación jurídica, ya que toda relación laboral es, por fuerza, una relación jurídica.

De acuerdo con el pensamiento de Demófilo de Buen la relación jurídica es un elemento básico de todos los contenidos jurídicos, las relaciones previstas en alguna norma tienen el carácter de relación jurídica.

No se puede decir que una relación es jurídica por si misma, sino por su capacidad de ser vista jurídicamente, es decir, de acuerdo con un fundamento de Derecho, como lo sería una norma; por ejemplo: cuando una norma establece que el comprador debe el precio al vendedor, establece una relación jurídica.

En el derecho civil podemos encontrar relaciones jurídicas que no se traducen, por sí mismas, en obligaciones y derechos, pero en el derecho laboral esta tesis encaja muy bien. Por otra parte, y refiriéndonos especialmente a la relación individual de trabajo, la concepción no voluntarista de la relación nos permitirá apoyar, la exclusión del contrato como un presupuesto esencial para la formación de una relación laboral.

Aunque se señala que eventualmente la relación de trabajo puede derivar de un contrato, es cierto que eso no implica que se le puedan aplicar las reglas civiles de los contratos pero, en lo esencial, existe un acuerdo de voluntades, que persiguen fines distintos, para la transmisión inmediata, diferida o condicionada, temporal y permanente, de derechos y obligaciones.

2. Contrato de trabajo.

La fuente principal de las obligaciones es el contrato y se entiende cómo tal al “acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones”. Laboralmente hablando, la prestación de servicios provoca la aplicación del derecho del trabajo y por lo

tanto la figura que pone en movimiento el estatuto protector del trabajador, es el contrato de trabajo, porque la vinculación que se da entre el que presta los servicios y el que los recibe, debe estar enmarcada en un ámbito de libertad y no es posible pensar que en tal vinculación no hay voluntad de las partes o por lo menos de alguna de ellas.

Aunque a lo largo del tiempo han sido superadas las cuatro teorías que igualaban al contrato de trabajo con el contrato civil es importante mencionarlas; se trata del arrendamiento, la compra-venta, la sociedad y el mandato, las cuales han recibido diversas críticas, por no captar del todo la esencia del contrato de trabajo como tal.

Después de que fracasaron las tentativas civilistas de asemejar al contrato de trabajo con diversas figuras contractuales del derecho civil, se resistieron a admitir su autonomía y optaron por denominar al contrato de trabajo como innominado, lo cual también es un gran error.

La búsqueda de la tipicidad del contrato de trabajo ha servido incluso para clasificar a la doctrina, que afirma y sostiene al contrato como el medio por el cual se pone en juego la aplicación del estatuto laboral en beneficio del hombre que trabaja, tal corriente se denomina contractualista.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se definió a contrato de

trabajo como:

“Contrato individual de trabajo, es aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida”.

De acuerdo a la actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 el contrato se define así:

Artículo 20. 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.

Del texto de éste artículo se desprende que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, aunque la ley define primero la relación que en todo caso siempre derivara del contrato individual de trabajo, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre del consentimiento del patrón, es así como el mismo precepto reconoce que las dos producen los mismos efectos jurídicos.

La misión del contrato del trabajo consiste en crear un vínculo jurídico, en virtud del cual, el trabajador se obliga a prestar un trabajo a partir de la fecha que se estipule y el patrono a pagar el salario desde el día en que se inicie la prestación del trabajo.

El Diccionario Jurídico Espasa dice al respecto del contrato en materia laboral lo siguiente:

“La ley, en efecto, alude explícitamente a los que tradicionalmente hemos denominado presupuestos sustantivos o notas definitorias del contrato de trabajo, a saber: la voluntad, la dependencia o subordinación y la ajenidad.”⁴

Como se ha mencionado, los servicios se prestan voluntariamente, el contrato de trabajo, como cualquier otro, nace del acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empresario, los servicios que en cumplimiento del mismo presta el trabajador, son consecuencia de la manifestación que puede hacerse de forma expresa o tácita, cuando no existe voluntad de los trabajadores o de los patrones es imposible la formación de una relación de trabajo, pero el contrato de trabajo rompe con la idea del principio del libre albedrío, por que necesariamente debe participar de la finalidad principal del estatuto al que pertenece, que es la idea de protección de la clase trabajadora.

Las actividades que se realicen con carácter forzoso u obligatorio, o por imposición de otro no podrán ser nunca objeto de un contrato de trabajo. El trabajo objeto del contrato es el trabajo dependiente, es decir, el que se presta bajo las órdenes e instrucciones del empresario, sometido al poder de organización y dirección de éste.

El contrato de trabajo se nutre de la relación laboral, de esa situación jurídica objetiva en la que se encuentra el trabajador cuando presta el servicio en forma subordinada; la situación jurídica objetiva es todo el conjunto de condiciones de trabajo que

⁴ Espasa Calpe, Siglo XXI, México, 2001.

prevalecen en el propio centro de trabajo y que jamás podrán ser inferiores a las establecidas en la ley como derechos mínimos para los trabajadores.

Tanto el contrato como la relación de trabajo se nutren de las condiciones de trabajo, las cuales deben hacerse constar por escrito.

Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

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 por tiempo indeterminado;

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

IV El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;

V La duración de la jornada;

VI La forma y el monto del salario;

VII El día y el lugar de pago del salario;

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

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

3. Presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo.

De acuerdo con algunas disposiciones Constitucionales y de la Ley Federal del Trabajo es importante la existencia de una separación entre las cuestiones que intervienen en la formación de las relaciones laborales, los contratos de trabajo y las que sucedan como consecuencia de las cláusulas que contengan las condiciones de trabajo, las cuales son beneficios para las relaciones de trabajo y sus normas son de carácter imperativo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 5° menciona que sus disposiciones son de orden público y que la existencia de ciertas estipulaciones que atenten contra la clase trabajadora no pueden producir efectos legales; del mismo artículo 5° surgen dos principios; el primero establece que sólo será necesario que exista una cláusula que reduzca los beneficios de los trabajadores para que pierda sus efectos, el segundo principio consiste en que una cláusula que se ha declarado nula, no necesariamente anula la relación o el contrato de trabajo.

En cuanto a la presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo, la Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 21 lo siguiente:

Artículo 21. Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

En el derecho civil la voluntad de las partes es un elemento

fundamental para la existencia del contrato y hay que considerar también que la falta de consentimiento produce su inexistencia, esto es, si no hay voluntad no hay contrato, esta doctrina no puede aplicarse al derecho del trabajo, ya que si vemos esta cuestión desde el ángulo del trabajador, éste podrá separarse del trabajo en cualquier tiempo con el apoyo del artículo quinto de la Carta Magna y desde el ángulo del patrón sabemos que las relaciones de trabajo pueden formarse aún en contra de su voluntad, siendo suficiente el hecho de que exista la prestación del trabajo.

El efecto de la presunción fue hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, consecuencias que consistieron en la creación de una presunción de pleno derecho 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.

Lo anterior queda reforzado con el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice:

Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 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 falta de esa formalidad.

B. La duración de la relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo vigente reprodujo la tesis de la legislación de 1931, y la expresó diciendo que las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dio origen, esta afirmación queda plasmada en el capítulo segundo de su título segundo y se descompone en las formaciones siguientes:

Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Con base en la permanencia del vínculo laboral, la relación se clasifica en el trabajo de planta o de tiempo indeterminado, que es la regla general, y por obra determinada, por tiempo determinado, para la inversión de capital determinado y eventual, que son los casos de excepción.

1. Por tiempo determinado.

Establece el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

III En los demás casos previstos por esta ley.

El mencionado artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo comprende tres hipótesis, de las cuales, la primera es una confirmación de los principios generales, dice la fracción primera que el señalamiento de un tiempo determinado para la relación de trabajo sólo es permitido cuando lo exija la propia naturaleza del trabajo que se va a prestar, por lo tanto, no sería suficiente la estipulación de un tiempo determinado, unos meses o unos años, sino determinar la naturaleza del trabajo por prestar; y por otra parte, si al vencer el término fijado subsiste la materia del trabajo, la relación se prorrogará automáticamente.

De las otras dos excepciones, la segunda referente a la sustitución temporal de un trabajador, se explica por sí misma; y la tercera tiene por objeto facilitar al mismo legislador la consideración de algún caso particular relacionado con la reglamentación de trabajos especiales, como se demuestra con la siguiente tesis de jurisprudencia:

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, NO LO PRORROGA LA INCAPACIDAD MÉDICA EXPEDIDA POR UN LAPSO MAYOR AL.

Un certificado de incapacidad temporal por accidente o enfermedad profesional expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, constituye un documento que, en principio, prueba que el trabajador a quien se extiende, se encuentra imposibilitado para laborar, sin que tenga la

virtud de prorrogar el contrato de trabajo celebrado por tiempo determinado, cuando llega a su fin, si en tal fecha ya no subsisten las causas que originaron la contratación temporal.⁵

El contrato por tiempo determinado es susceptible de algunas variantes, como son el plazo y la condición, cuando la duración de la relación está sujeta solamente al transcurso del tiempo.

2. Por obra determinada.

La duración de la relación de trabajo por obra determinada se prevé en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Las últimas palabras de éste precepto se refieren precisamente a la naturaleza de las cosas como la condición para flexionar el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, solución que es un respaldo más al principio de estabilidad en el trabajo.

⁵ Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer circuito,, Amparo directo 616/92, 20 de enero de 1993, Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo, Amparo directo 499/93, 9 de marzo de 1994, Ponente: Andrés Cruz Martínez, Amparo directo 474/95, 28 de febrero de 1996, Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo, Amparo directo 39/2000, 23 de mayo de 2000, Ponente: Rosalía Isabel Moreno Ruiz, Amparo directo 139/2000, 23 de mayo de 2000, Ponente: Rosalía Isabel Moreno Ruiz.

Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.

El trabajador y el patrón pueden estipular en el contrato el tiempo en el cual se va a realizar el objeto materia del contrato; si transcurrido este tiempo, no se ha terminado el trabajo objeto del mismo, dicho contrato subsistirá mientras no se concluya, lo anterior queda dispuesto en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

La ejecución de algunas obras es a veces una actividad permanente de las empresas, las relaciones podrán celebrarse para obra determinada, pues el fenómeno que ahí se produce consiste en que la energía de trabajo se destina, en forma permanente, a una obra determinada, que es la construcción o elaboración de ciertas obras u objetos.

3. Por tiempo indeterminado.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, individual, constituye la regla general en relación con los demás contratos de trabajo reconocidos por la Ley Federal del Trabajo. Esto se

observa, como ya lo habíamos mencionado en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo.

Regirá el contrato por tiempo indeterminado mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar un servicio; si la estabilidad en el empleo tuviera en nuestra legislación un carácter absoluto, el contrato sería por tiempo indeterminado, pero dicha estabilidad es relativa, esto es, con limitaciones, el contrato se hace eco de esas circunstancias, así lo considera la siguiente tesis aislada:

RELACIONES LABORALES. SU CLASIFICACIÓN CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Conforme a los artículos 9o., 35 y 38 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales pueden clasificarse en dos grupos, uno que atiende a la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas (situación legal laboral); y otro a la durabilidad de dicha relación (factor tiempo); por consiguiente, si se toma en cuenta la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas por el trabajador, serán: A) Trabajadores de confianza, todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento; y, B) Trabajadores de base o de planta, todos aquellos que, por exclusión, no sean de confianza, esto es, los que realizan una función o actividad normal en la empresa. Si se atiende a la durabilidad de la relación laboral (factor tiempo), ésta puede clasificarse en: 1) Por tiempo indeterminado, que a su vez puede subclasificarse en: a) Permanente; y b) De temporada. 2) Por tiempo determinado. 3) Para obra determinada; y, 4) Por inversión de capital determinado. En ese contexto, no debe confundirse la durabilidad de la relación de trabajo con la naturaleza en la función o actividad que desempeña el trabajador, es decir, el hecho de que éste sea de planta, no

implica que dicha relación temporalmente sea fija o que el empleado sea inamovible; por consiguiente, el carácter de trabajador de base no depende de la duración de dicha relación, sino de la naturaleza de la actividad que desarrolla dentro de la fuente de trabajo, pues puede darse el caso de que un trabajador de planta sea contratado por tiempo determinado; para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado, casos en los cuales, al cumplirse el plazo u objeto de la relación laboral, ésta queda concluida. Clasificaciones que al ser combinadas dan lugar a diversas hipótesis, ya que un trabajador de planta puede ser por tiempo indeterminado, a su vez esa relación puede ser permanente, es decir, continua o de manera ininterrumpida, o bien, puede ser de temporada, caso en el cual el trabajador labora sólo por un periodo atendiendo a diversos factores, como podría ser el tiempo de cosecha, época navideña, u otras, pero ese tiempo laborado será indeterminado, es decir, en cada temporada el empleado tendrá derecho a laborar con ese patrón y éste tendrá la obligación de cubrirle las prestaciones legales, precisamente porque no existe un término para concluir esa relación laboral, no obstante que el patrón lo emplee únicamente por ciertos periodos. Asimismo, un trabajador de confianza puede ser contratado por tiempo indeterminado, que a su vez puede ser permanente o de temporada; pero también pueden darse diversas hipótesis, ya que puede ubicarse en la clasificación relativa a ser de confianza, pero por tiempo determinado, para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado. Finalmente, en relación con los trabajadores transitorios, dentro de los cuales se ubican los eventuales, ocasionales, intermitentes y los sustitutos o interinos, éstos quedarán comprendidos en la clasificación que atiende a la temporalidad de dicha relación, por lo que se ubicarán en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o determinado, según el caso, atendiendo a las características específicas concretas.⁶

⁶ Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer circuito, Amparo directo 6123/2006, 25 de mayo de 2006, ponente: Héctor Arturo Mercado López, Tesis aislada

C. La suspensión de la relación de trabajo.

En el derecho del trabajo encontramos una institución que recibe el nombre de suspensión de las relaciones de trabajo, esta institución esta relacionada íntimamente con la idea de la estabilidad en el trabajo, así mismo, puede afirmarse que, por lo menos en el campo de las relaciones individuales de trabajo, su principal finalidad es la defensa del trabajador contra ciertas circunstancias que podrían provocar la disolución de las relaciones laborales.

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar las relaciones laborales, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando se presenta alguna circunstancia que sea diferente a los riesgos de trabajo, la cual impida al trabajador llevar a cabo la prestación de sus servicios.

Podemos decir que estamos hablando de una institución necesaria, pues siempre van a existir circunstancias que impidan al hombre la correcta prestación de su trabajo; cuando estas circunstancias presenten un carácter de temporal, entrará en juego la idea de la suspensión, a fin de defender la estabilidad en el empleo y evitar la disolución de las relaciones de trabajo. De igual manera, sería contrario a dicho principio de estabilidad, decretar que una enfermedad transitoria, disolvería la relación laboral, aunque tampoco es posible ignorar la falta de la prestación del trabajo e imponer la obligación de pagar el salario.

La suspensión se distingue de la disolución precisamente por su carácter temporal, lo que quiere decir que su aplicación está condicionada a la presencia de una circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, transcurrido el cual se reanudará la prestación del trabajo; en tanto la disolución indica que no podrá reanudarse la actividad.

De lo anterior podemos determinar lo siguiente:

- La suspensión no solo no produce la disolución de la relación de trabajo, sino que, por el contrario, tiene como finalidad mantenerla viva, dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos.
- Su función consiste, en la suspensión del lado del trabajador, de la prestación de sus servicios y de parte del patrón en la obligación de pagar el salario.
- Su carácter es temporal.

La suspensión es un derecho que poseen los trabajadores por que no permite que la relación laboral se termine, por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente, de esta manera se esta defendiendo el principio de la estabilidad en el empleo, el cual se traduce en el derecho de permanencia en el empleo en tanto subsista la materia del trabajo y a percibir los

beneficios que del mismo se originen.

La suspensión de la relación individual de trabajo generalmente beneficia al trabajador, ya que mantiene viva dicha relación, pero hay casos en los que opera en su contra; por ejemplo, cuando al trabajador se le suspende por parte del patrón según los casos previstos en los artículos 42 fracción VII y 423 fracción X que establecen:

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

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

Artículo 423. El reglamento contendrá:

X La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días.

Decimos que la suspensión actúa en contra del trabajador en estos supuestos debido a que, como sabemos, normalmente la suspensión tiene como finalidad que la relación de trabajo no se disuelva; pero en estos casos hablamos de suspensiones que a la larga devienen precisamente en el término de dicha relación, como en el caso de la fracción X del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el trabajador después del plazo de dos meses no hace entrega de los documentos que le hacen falta, el patrón puede rescindir la relación laboral y respecto a la suspensión de la

relación de trabajo por exceder de ocho días, opera en su contra por que el trabajador no percibe su salario durante el tiempo que determino el patrón, lo cual le perjudica, tal como lo hace notar la siguiente tesis aislada:

SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL TRABAJADOR COMO MEDIDA DISCIPLINARIA. SI EXCEDE DE OCHO DÍAS Y ES INJUSTIFICADA, CONSTITUYE CAUSA DE RESCISIÓN IMPUTABLE AL PATRÓN.

La suspensión de labores del trabajador impuesta por el patrón como medida disciplinaria, cuando excede de los ocho días que como límite máximo permite el artículo 423, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo y además se aplica sin que se pruebe alguna justificación, constituye un hecho imputable al patrón, por ser de igual manera grave y de consecuencias semejantes que las causas relativas a la falta de pago de salarios y a la falta de probidad y honradez por que el trabajador no percibe salarios para la manutención durante el término de la suspensión que unilateral e injustamente determinó el patrón, y por que tal conducta se aparta de un recto proceder en cuanto a las obligaciones en cuanto a las obligaciones que por imperativo legal tiene a su cargo el patrón, específicamente las relativas a que cuando suspenda en su trabajo a sus empleados debe hacerlo exclusivamente por el término de ocho días establecido en el invocado precepto legal y con justificación.⁷

1. Causas de la suspensión.

Las causas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo provienen parcialmente de la Ley Federal de 1931, pero la Ley de

⁷ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Novena época, p. 1150, Amparo directo 9116/2001, 6 de septiembre de 2001

1970 precisó su sentido y sus dimensiones y agregó una más:

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

I La enfermedad contagiosa del trabajador;

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

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

IV. El arresto del trabajador;

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

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

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

También debemos considerar lo dispuesto en la fracción II del artículo 170 que contempla los descansos pre y postnatales.

De acuerdo a esta disposición sabemos que las causas justificadas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de toda responsabilidad.

De lo anterior se desprenden los siguientes puntos:

- Las causas justificadas de suspensión pueden únicamente provenir de la persona del trabajador;
- La institución de la suspensión de las relaciones de trabajo es un derecho de los trabajadores confirmatorio del propósito de la ley de reforzar el principio de la estabilidad;
- La suspensión afecta únicamente al trabajador que da origen a ella;
- La no prestación del trabajo no produce responsabilidad para el trabajador.

Normalmente la suspensión opera por indicación del trabajador, pero en la hipótesis de la enfermedad contagiosa (art. 42, fr. I) puede y debe ser decretada el patrón.

2. Efectos de la suspensión.

Los efectos de la suspensión consisten precisamente en detener

las obligaciones de prestar el trabajo y de pagar el salario.

La suspensión opera, normalmente a indicación del trabajador, pero en la hipótesis de la enfermedad contagiosa puede y debe decretarla el patrono, con el fin de evitar daños a los demás trabajadores y a él mismo; y si tiene conocimiento del hecho y no decreta la suspensión, podrían los trabajadores negarse a prestar su trabajo por incumplimiento de las normas sobre higiene en los centros de trabajo. También el trabajador está obligado a dar aviso al patrono del padecimiento y en caso de no hacerlo, el patrón podrá no suspender, sino rescindir la relación de trabajo.

El artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo señala el momento a partir del cual debe surtir efectos la suspensión, su contenido es preciso, en él se resolvió el doble problema de la existencia de la obligación del trabajador de dar aviso a la empresa de la causa de la suspensión y de las consecuencias de su falta o de su tardanza.

Artículo 43. La suspensión surtirá efectos:

I En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II Tratándose de las fracciones III y IV, desde el

momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

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

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

El patrón, de acuerdo a la Ley, en los casos de suspensión de la relación laboral, no tiene obligación de dar aviso por escrito al trabajador, de la fecha y causa o causas que originaron esa suspensión, aunque por analogía con la figura de rescisión de la relación laboral se debe aplicar la obligación de dar aviso al trabajador de dichas causas.

No sólo se debería avisar la causa de la suspensión, sino también el tiempo que va a durar, esto es con el fin de evitar despidos arbitrarios por una suspensión indefinida, o por la ausencia del trabajador a causa de una suspensión notificada sólo verbalmente y a quien después se le pueda rescindir la relación de trabajo al imputársele, indebidamente, faltas injustificadas a su trabajo.

Cuando hayan concluido las causas de suspensión de la relación de trabajo, ésta recobrará su normalidad, se restablece y surten plenamente los efectos de los derechos y deberes que la integran.

El trabajador suspendido debe regresar a su trabajo al siguiente

día de la fecha en que termine la causa de la suspensión, cuando se haya originado por enfermedad contagiosa, incapacidad, arresto del trabajador o por falta de documentos, lo deberá hacer dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión en los supuestos de prisión preventiva, desempeño de puestos públicos o de representación ante los organismos laborales tripartitos.

La suspensión indefinida de un trabajador es considerada como despido ya que se ve imposibilitado para prestar el servicio sin que exista causa legal para ello.

SUSPENSIÓN INDEFINIDA DE UN TRABAJADOR, SE EQUIPARA A DESPIDO.

Si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador, esa suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste sus servicios, sin fundamento legal.⁸

La sanción impuesta a un trabajador, suspendiéndolo hasta por ocho días en sus labores, con base en un reglamento interior de trabajo, aún en el supuesto de que los hechos en que se funde resultaran injustificados, no es causal de rescisión del contrato, pues no es tan grave que haga imposible el cumplimiento de la relación laboral, que se interrumpe temporalmente con la suspensión y se reanuda automáticamente una vez que concluye el término que se haya fijado.

⁸ Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Amparo directo 2474/57 J.M. Hiser y Cía., Amparo directo 5377/66, Talleres Norte de Sonora, S.A. de C.V., Amparo directo 8274/64, Carlos Grandio, Amparo directo 8276/64, Alberto Luna Gándarq, p. 128, Amparo directo 2579/62, Luis Méndez

D. La extinción de la relación de trabajo.

Los principios del nuevo Derecho Mexicano del Trabajo acerca de la disolución de las relaciones individuales de trabajo surgieron en la Asamblea Constituyente de Querétaro como una aplicación de la estabilidad en el trabajo.

La relación laboral puede extinguirse por despido del trabajador, desistimiento de éste, mutuo acuerdo, llegada del término pactado en el contrato, incapacidad, jubilación y otros motivos, ello sin contar con las causas de extinción que afectan al empresario.

Sobre esta cuestión deben considerarse supuestos como la incapacidad del empresario en cuanto persona física, su extinción y también la extinción de la persona jurídica contratante.

La terminación de la relación de trabajo está prevista en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, en suma, la relación de trabajo se extingue, bien por que sea rescindida por el patrón o el trabajador o bien por las causas de terminación.

1. Rescisión de la relación de trabajo.

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, incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto el titular el derecho puede hacer uso de él o abstenerse.

El ejercicio de esa potestad está condicionado por algunos presupuestos:

a) Un acto u omisión imputable a uno de los sujetos de la relación laboral que implique incumplimiento de una obligación derivada de la misma.

b) Dicho incumplimiento debe ser de naturaleza grave; refiriéndose a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el incumplimiento de las obligaciones secundarias son frecuentes por no decir inevitables.

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, no pudo haberse evitado.

Aún cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión sólo opera sobre las primeras, pues en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como lo es el contrato colectivo.

Por regla general en todo contrato de carácter civil es que el incumplimiento, por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas por el mismo contrato, da derecho a la otra a rescindirlo.

En este aspecto el contrato de trabajo pudiera asimilarse a un contrato civil, porque la Ley Federal del Trabajo concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador para rescindir el contrato.

Sin embargo, en lo que respecta a la rescisión decretada por el patrón, es necesario considerar, además de la rescisión tradicional, una serie de obligaciones que por ley nacen para el trabajador en relación con su patrón, ya que el incumplimiento da lugar a sanciones aplicables por el patrón que van desde una sencilla amonestación verbal hasta la separación del trabajo.

No podemos decir lo mismo de la rescisión por parte del trabajador, porque aunque el patrón también sufre las consecuencias de tener que pagar indemnizaciones, es impropio afirmar que el obrero sancione a su patrón, ya que en la relación de trabajo quien es autoridad es precisamente el patrón.

Es importante mencionar que en los contratos civiles normalmente la rescisión se hace valer ante el juez y opera hasta que se obtiene sentencia favorable y en la rescisión laboral, se hace efectiva de inmediato. El patrón separa al trabajador y en todo caso, queda expuesto a las responsabilidades que ocasiona una rescisión injustificada si es trabajador lo demanda y los tribunales le otorgan la razón.

2. Terminación de la relación de trabajo.

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

Gramaticalmente el vocablo terminación implicaría la conclusión, por cualquier causa, de la relación de trabajo, pero la legislación laboral lo utiliza en un sentido más restringido, esto es, para referirse a la disolución del vínculo de trabajo por causas diferentes del despido y del retiro.

La terminación puede deberse a diversas causas, algunas de ellas son previsibles y se pueden determinar en el momento en el que se constituye la relación, hay otras que son naturales como la incapacidad o la muerte del trabajador.

La terminación de la relación de trabajo puede ser el resultado de una dedición unilateral o de un acuerdo de las partes y siempre produce una obligación patronal, salvo en los casos de renuncia en los que se requiere una antigüedad de por lo menos quince años, para tener derecho a la prima correspondiente.

Las causas de terminación de las relaciones laborales individuales se encuentran establecidas en el artículo 53 de la Ley Federal del

Trabajo y son las siguientes:

I.- Mutuo consentimiento de las partes: Esta causa de terminación implica la renuncia del trabajador a su empleo y la conformidad por parte del patrón.

Para que se configure la causal de terminación por mutuo consentimiento, es necesario que frente a la dedición unilateral del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo, concorra la voluntad del patrón aceptando esa renuncia, puesto que es lógico que la dedición unilateral no libera por sí misma al trabajador de las responsabilidades en que pueda incurrir si de inmediato deja el trabajo, frente a una terminación de común acuerdo de la relación de trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben respetarla y someterse a ella, salvo que exista un motivo de nulidad por vicios del consentimiento.

En muchas ocasiones las mencionadas renunciaciones son en realidad despidos injustificados, donde se presiona de diversas maneras al trabajador para que renuncie, generalmente a cambio de una mínima gratificación que esta por debajo de las indemnizaciones impuestas por la ley; lamentablemente no se pueden impugnar, debido a que por lo general estas renunciaciones se otorgan por escrito y al estar firmadas por el trabajador se supone que han sido elaboradas conforme a derecho; La Suprema Corte de Justicia ha establecido el criterio de que corresponde al trabajador la carga de la prueba en caso de afirmar que fue obligado a renunciar.

RENUNCIA. CUANDO EL TRABAJADOR AFIRMA QUE FUE COACCIONADO VERBALMENTE PARA PRESENTARLA, A ÉL LE CORRESPONDE LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR ESA AFIRMACIÓN.

El señalamiento del trabajador en torno a que presentó su renuncia porque le fue solicitada de manera verbal, no conlleva forzosa y necesariamente a la conminación física o moral para obtenerla, al no ser indicativo de la existencia de algún tipo de coacción por estar en aptitud de negarse a hacerlo o manifestar su inconformidad en ese sentido; consecuentemente, en estos casos corresponde al trabajador la carga procesal de demostrar esa afirmación.⁹

Los problemas que se suscitan por esta causa son de carácter probatorio, pues, a veces los obreros desconocen la libertad con la que firmaron el documento en que se hizo constar la estipulación de terminación del contrato, por consentimiento mutuo, y consideran que fueron forzados para ello o bien, como ya se menciono algunos patronos recurren a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse del pago de indemnizaciones.

II.- La muerte del trabajador: Es una causa natural de terminación de la relación laboral, una de las características del servicio es que éste es personal y al no existir el trabajador tampoco existe la relación laboral, la cual se da por terminada; siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo.

⁹ Semanario Judicial de la Federación, Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Amparo directo 4026/2005, 20 de mayo de 2005, Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez.

III.- Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital: Lo anterior de acuerdo con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo; esta causal trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Resulta lógico que al no existir materia para la relación de laboral, al concluir el plazo determinado en el contrato o al agotarse el capital invertido, la relación de trabajo se extinga, es decir, se de por terminada.

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.- Cuando un trabajador se encuentra incapacitado física o mentalmente para prestar un servicio, que como ya hemos mencionado debe ser personal, la relación laboral se dará por terminada.

En este supuesto al trabajador le es imposible realizar su trabajo debido a que su salud o integridad física están afectadas, existe una excepción para estos casos y se encuentra consignada en el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que en caso de terminación de la relación laboral por incapacidad física o mental o por inhabilidad manifiesta del trabajador, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tiene derecho a recibir el pago de un mes de salario y doce días por cada año de

servicios.

Hemos visto los motivos de terminación de la relación de trabajo que señala el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y debemos considerar que dichos motivos son específicos, es decir, que la enumeración del precepto antes citado, tiene el carácter de limitativa, ni las partes ni los tribunales pueden autorizar una terminación contractual por causas diferentes a las que menciona ese artículo.

CAPITULO II

LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

A. El principio de la estabilidad en el empleo.

El derecho que poseen los trabajadores a la estabilidad en el empleo es de gran importancia dentro del Derecho del Trabajo, ya que es un medio que sirve al trabajador cuando se encuentra frente a la posibilidad de que el poder del patrón se exprese arbitrariamente, la estabilidad tiene dos vertientes: uno, el derecho a la estabilidad propiamente dicho, es decir, el derecho a permanecer en el empleo adecuando el trabajador su conducta laboral, a los deberes y obligaciones que surjan de la relación de trabajo; y dos: la protección jurídica al trabajador frente a los abusos o arbitrariedades del patrón.

La palabra estabilidad proviene de la locución latina *estabilitas*, que significa lo permanente, lo duradero, lo estable y constante; la estabilidad en el empleo afirma la pertenencia del trabajador en la empresa, estar en el empleo indefinidamente; significa también someter el poder de despido que posee el patrón a conductas del trabajador que lo hagan incompatible a su derecho de pertenencia en la empresa.

En un principio, con el nacimiento de la estabilidad del empleo, no existía aún doctrina referente al tema y se suscitaron ciertos

enfrentamientos de intereses, cuando los trabajadores, en defensa de su estabilidad, encontrándose frente al despido y tratando de hacer valer su derecho de reinstalación, recurrían a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante lo cual, los patrones empresarios se negaron a cumplir con los laudos que los condenaban a cumplir la relación laboral, fundándose en los siguientes argumentos:

El primero consistía en que de acuerdo a la fracción XXI del artículo 123, Constitucional, podían negarse a reinstalar y así dar por terminado el contrato y por lo tanto únicamente estaban obligados a pagar la indemnización correspondiente y la resultante por ser responsable del conflicto, esto de acuerdo con los artículos 600 a 602 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El segundo argumento de los patrones con el cual negaban la reinstalación, consistía en que siendo esta una obligación de hacer y a consecuencia de su incumplimiento, se transformaba en obligación de dar; preferían entregar el equivalente al pago de daños y perjuicios, como lo disponía el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Con el nacimiento del derecho del trabajo, los trabajadores además de adquirir su dignidad como personas, también se les confirió el derecho de conservar su empleo, salvo los casos en los que dieran motivo de despido, esto quedó consignado en el originario artículo 123 Constitucional, cuya fracción XXII consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, ya que establece que

únicamente pueden ser despedidos los trabajadores con causa justificada y cualquier despido injustificado les da el derecho a exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea la reinstalación o bien, ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario.

Sabemos que la estabilidad de los trabajadores en su empleo, es un derecho y al mismo tiempo una protección jurídica para el trabajador frente al abuso y arbitrariedad del empresario para cancelar sin motivo la relación de trabajo, como derecho, es el resultado de la tendencia a lograr el equilibrio y la necesaria seguridad de los intereses sociales, destacando el de la clase trabajadora, la estabilidad significa para los trabajadores la permanencia y la seguridad en el trabajo y así mismo la del salario correspondiente.

La importancia de garantizar el derecho de los trabajadores a permanecer en el empleo, es fácilmente perceptible, pues impone al patrón un deber de mantener estables a los trabajadores en su empresa, en su derecho de pertenencia a la misma; pero si se diera el caso de que éste se niegue a cumplir con tal obligación, surge el efecto de la estabilidad y es cuando se hace necesario que en la ley se precise el alcance de la protección.

Los sistemas de protección conforme a nuestra legislación se pueden clasificar de la siguiente manera:

a) Otorgar a los trabajadores la acción procesal de cumplimiento de la relación laboral, lo que conocemos como de reinstalación en el empleo, con tal medida se protege al trabajador, al empresario y a la sociedad; al trabajador, por que la permanencia en el empleo significa la continuidad de las percepciones obtenidas por la prestación del trabajo, asegurando la satisfacción de sus principales necesidades así como las de sus dependientes; al empresario, por que evita la pérdida de sus trabajadores experimentados, permitiendo el desarrollo de las actividades a las que se dedica el empresario; y a la sociedad, pues con la reposición del empleo al trabajador se repara una arbitrariedad que socialmente no esta justificada, como es la privación sin causa del empleo.

b) Otorgar a los trabajadores el derecho de reclamar su reinstalación en el empleo; o bien el pago de una indemnización cuando se encuentra en presencia de un despido injustificado, en este sistema corresponde al derecho del trabajador elegir entre alguna de las dos opciones; en la primera pide al Tribunal del Trabajo se obligue al empresario a recolocararlo en su empleo, reparándose con ello una arbitrariedad, al respecto se considera a la estabilidad como un casi derecho que propiedad; por la segunda se conforma el trabajador con el despido, es decir, lo acepta, más no así el derecho que pudiera asistirle al patrón, siendo injusto el despido lesiona su dignidad, reclamando la indemnización que le corresponda de acuerdo a la Ley o el Contrato, ya que pudiera haberse pactado un pago mayor al contemplado en la Ley.

c) Otorgar al trabajador el derecho de demandar ante los tribunales del Trabajo su reinstalación, facultando al juzgador para eximir al empresario de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización de tres meses, siempre y cuando se trate de trabajadores con una antigüedad menor de un año en el empleo, en el servicio doméstico y trabajadores de confianza o cuando el trabajador labora en contacto directo y permanente con el patrón.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace que su disolución dependa de la voluntad del trabajador y excepcionalmente de la voluntad del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos que intervienen en la relación, que hagan imposible su continuación, la finalidad inmediata de la estabilidad es preparar la vida del trabajador en la adversidad y en la vejez.

“Estabilidad absoluta y estabilidad relativa: La estabilidad de los trabajadores alcanza su punto más alto en el problema de la disolución de las relaciones de laborales, por que es ahí donde entra en juego la voluntad del patrón, la distinción entre estabilidad absoluta y relativa se debe al grado de libertad que se conceda al patrón para disolver la relación de trabajo; hablamos de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, 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; y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrón, en diferentes grados

a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.”¹⁰

La estabilidad absoluta parece un tanto difícil de lograr, porque en algunos casos resulta contraria a la naturaleza de las cosas y por que podría, también, conducir a la destrucción de los derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales. Una estabilidad relativa que llegara al extremo de conceder una amplitud absoluta a la libertad del patrón, sería una negación a la institución y nos regresaría a los años del derecho civil y de la autonomía de la voluntad del patrón.

La estabilidad es el derecho del trabajador, jurídicamente protegido, a permanecer en su empleo durante toda su vida laboral, en tanto no exista causa justificada determinada en la ley para privarle del mismo.

La Ley Federal del Trabajo dispone los casos de excepción a la estabilidad en el empleo y en la empresa:

Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la junta de Conciliación y

¹⁰ De la Cueva, Mario, Op. Cit., pág. 43.

Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trata de trabajadores eventuales.

B. Cuestiones terminológicas.

Sabemos de la existencia de causas de rescisión imputables al trabajador o al patrón, las dos son diferentes, es por ello que no podemos hablar únicamente de rescisión. Cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador hablamos de despido; en cambio, si existe una causa imputable al patrón se habla de retiro.

Es muy común confundir los términos de despido y retiro, pues frecuentemente nos encontramos con que son usados como sinónimos, aunque desde el punto de vista de su naturaleza jurídica, debemos entender al despido y al retiro como un derecho del patrón y del trabajador respectivamente y son expresados como una manifestación de su voluntad constituyendo también una sanción, ya que, generalmente son consecuencia de actos contrarios a deberes y obligaciones de las partes que forman la relación laboral es decir del patrón y del trabajador.

El autor Jorge Olvera Quintero habla de separación refiriéndose al retiro y de acuerdo con él se pueden conceptualizar de la siguiente manera:

“El despido es el acto del patrón mediante del cual priva de su empleo al trabajador por mediar causa justificada a él atribuible.”

“La separación es el acto del trabajador por el cual cancela su relación laboral por causas atribuibles al patrón.”¹¹

Las dos acciones son formas de disolver las relaciones de trabajo, es decir, la ruptura del vínculo laboral.

Hemos mencionado ya que es común que se utilicen los términos de despido y retiro indistintamente; lo cual puede provocar cierto desconcierto debido a la terminología, no obstante se utiliza el vocablo disolución genéricamente, comprendiendo todas las formas de ruptura de la relación de trabajo.

Será conveniente utilizar la terminología de despido y retiro empleada en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, el cual dice:

Artículo 123 Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

¹¹ Olvera Quintero Jorge, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 2001.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

XXII . El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de cónyuge, padres hijos o hermanos.

El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Es importante mencionar que algunos autores y aún en la jurisprudencia es común ver que es utilizado el término retiro para referirse a la separación del trabajo por vejez, es decir lo igualan a la jubilación; y no como una separación por causas que se atribuyan al patrón, esto puede provocar cierta confusión, y por ello es necesario uniformar los criterios acerca de esas definiciones.

C. Concepto de rescisión de la relación de trabajo.

En las relaciones laborales que involucran a todos los prestadores de servicios, el incumplimiento de las obligaciones de patronos y trabajadores dan origen a lo que se denomina rescisión de las

relaciones de trabajo con todas las consecuencias jurídicas y económicas derivadas de la Ley Federal del Trabajo.

Entendemos por rescisión a la disolución de la relación de trabajo por causas que pueden ser imputables a alguna de las partes, cuando alguna de ellas incumple de manera grave las obligaciones, es el resultado del ejercicio de un derecho correspondiente a cada una de las partes de la relación laboral en el caso de que alguna de ellas incumpla con alguna de sus obligaciones.

Ejercer de ese derecho depende de la existencia de ciertos presupuestos, como lo son:

- Un acto u omisión, que sea imputable a alguno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de su obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso del mismo o bien, abstenerse de ello.
- El incumplimiento resultante del acto u omisión tiene que ser de naturaleza grave, pues las faltas, descuidos o errores en el cumplimiento de alguna obligación secundaria son frecuentes o en dado caso, inevitables.
- Lo importante de la rescisión radica en que se trata de actos humanos carentes de necesidad física, por lo que no pudo haberse evitado.

La rescisión interrumpe las relaciones de trabajo, cuando se da el supuesto de despido, entre tanto se dicte un laudo acerca de la acción de cumplimiento de contrato o de indemnización, debido a que, una vez que sea decretada como improcedente la reinstalación o bien condenado el patrón a pagar la indemnización, la relación laboral se disolverá; lo cual no ocurre si el aludo condena al patrón a dar cumplimiento al contrato de trabajo, en ese caso únicamente se vio suspendida la relación laboral.

Es importante hacer la observación de que la rescisión opera únicamente en las relaciones individuales de trabajo, no así en las colectivas, ya que la ley no señala causas ni procedimientos para rescindir un contrato colectivo de trabajo.

D. Características de la rescisión de la relación de trabajo.

Para precisar mejor el concepto de rescisión es conveniente señalar que ésta tiene ciertas características fundamentales, como son:

- Acto unilateral: Se trata de un acto unilateral; que supone una conducta de uno de los sujetos involucrados en la relación laboral.
- Acto potestativo: Estamos ante un acto potestativo; pues en el caso de existir alguna causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde el derecho, puede ejercitarlo o no.

- Acto formal: Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta sólo al patrón y no al trabajador, de acuerdo con lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I a XV ...

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que 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.

Esto se hace notar en la siguiente tesis de jurisprudencia:

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. EL REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE SATISFACE CUANDO EN UN DOCUMENTO ANEXO A ÉSTE CONSTEN LA FECHA, HECHOS, MOTIVOS O CIRCUNSTANCIAS LEGALES QUE FUERON CAUSA DE AQUELLA, Y ES ENTREGADO AL TRABAJADOR EN EL MOMENTO DE SU NOTIFICACIÓN, QUIEN LO FIRMA DE RECIBIDO.

El artículo 47 de La Ley Federal del Trabajo señala las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin

responsabilidad para el patrón; y en la parte final obliga a éste a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. Por otro lado, la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la Federación, séptima época, página 56, con rubro: “AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN”, estableció que el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan, a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ellas y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica. En esta tesitura, si bien es cierto que dichos requisitos deben estar contenidos en el aviso de rescisión, por tratarse de requisitos de procedibilidad; también lo es que no deben considerarse formalistas, en el sentido de que sea exclusivamente en el aviso relativo donde consten. Por lo que concluye que tales elementos también son satisfechos cuando en el citado aviso se invoca la causa y en un documento anexo constan la fecha, los hechos y motivos o circunstancias legales que lo originaron y, además es entregado al trabajador en el momento en que se lleva a cabo su notificación, y éste lo firma de recibido.¹²

¹² Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Amparo directo 16633/2006, 28 de septiembre de 2006, Adriana Leticia Estrada Martínez, Disidente: María del Rosario Mota Cienfuegos, Ponente: José Manuel Hernández Saldaña, Secretaria: Margarita Jiménez Jiménez.

CAPITULO I CAPITULO III

EL RETIRO

A. Antecedentes.

En este capítulo nos referiremos a los antecedentes del retiro en nuestro derecho del trabajo (el cual sabemos que se materializa cuando el trabajador se separa de su empleo por causas atribuibles al patrón), por lo cual será necesario remitirnos a la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual afirma lo siguiente:

“Cierto es que las relaciones entre obreros y patrones continúan gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales, y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. pero estas reglas, un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la ley.

Es indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones y esto solamente puede alcanzarse por medio de la ley que depura y sistematiza las reglas formadas inconscientemente por las fuerzas sociales que al lado del Estado trabajan en la elaboración del derecho.”¹³

¹³ Diario de los debates, *Exposición de motivos de Ley Federal del Trabajo de 1931*, Sesión extraordinaria de 22 de mayo de 1931, Cámara de Diputados.

Lo anterior justificaba de manera absoluta la necesidad de la existencia de una ley que diera seguridad a obreros y patronos, significando la posibilidad de que se hagan inversiones y se desarrollen nuevas fuentes de trabajo; haciendo posible un ambiente cómodo para las clases trabajadoras.

Refiriéndonos al retiro, nos encontramos con que en la mencionada exposición de motivos se habla ya de la necesidad de reglamentar al contrato individual de trabajo, su formación, efectos, suspensión y terminación; se trata de proteger el salario, la higiene, la seguridad y la moralidad de los trabajadores, en el proyecto de esta Ley, se consignan disposiciones que tienden a proteger el salario de los abusos del patrón, reglamentándose la forma, lugar y periodicidad de los pagos.

Se mencionan los medios normales de dar fin al contrato de trabajo, sin responsabilidad para las partes, así como aquellos en que la terminación del contrato tiene el carácter de pena civil unida a la obligación de pagar daños y perjuicios que se impone por la violación de las obligaciones que son a cargo de las partes, según la ley.

En el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931 el artículo 129 se refería a las causas de rescisión del contrato por parte del trabajador.

Artículo 129. El trabajador podrá rescindir el contrato:

I. Por no recibir el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados;

II. Por engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal que le hubiere propuesto el trabajo, al tiempo de celebrarse el contrato, respecto a las condiciones del mismo;

III. Por incurrir el patrón, sus familiares o dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él, y dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos o actos análogos en contra del trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos;

IV. Por incurrir el patrón, sus familiares, obreros o dependientes autorizados o tolerados por él y fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo;

V. Por sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VI. Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen;

VII. Por comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina o negociación o de las personas que allí se encuentren;

VIII. Por reducir el patrón el salario al trabajador sin su consentimiento, a menos que medie decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, y

IX. Por causas análogas a las establecidas en las

fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

B. Naturaleza jurídica del retiro

Como ya lo hemos aclarado, cuando hablamos de retiro nos estamos refiriendo a la rescisión de la relación laboral que efectúa el trabajador de manera unilateral a causa de una falta de tipo grave que haya sido realizada por el patrón dentro de la relación de trabajo, algunos autores se concretan únicamente a utilizar el término rescisión o despido indirecto, aunque la propia Constitución menciona al retiro dentro de la fracción XXII del artículo 123.

Por lo anterior podemos decir que el retiro es estrictamente un acto jurídico, unilateral y consensual, que da como consecuencia la terminación de la relación laboral por causas que son imputables al patrón.

Se ha mencionado que el retiro es un acto consensual lo cual significa que no necesita ser manifestado por escrito, lo cual se respalda con la siguiente tesis aislada:

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN. EL TRABAJADOR NO ESTA OBLIGADO A DAR AVISO ALGUNO AL EMPLEADOR, NI A ACREDITAR LOS HECHOS RELACIONADOS CON SU ENTREGA.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, en los casos en que la conducta del patrón o sus representantes afecte a aquél en lo relacionado con las conductas de trabajo o en su persona, a tal grado de que dicha afectación dificulte el

cumplimiento de la relación laboral. Por tanto, es incorrecto establecer como carga del operario que dé aviso al patrón y compruebe en el juicio los hechos relacionados con su entrega, dado que son circunstancias no previstas en la ley, ya que del análisis relacionado del aludido precepto con el artículo 52 del citado ordenamiento legal, se advierte que basta que el obrero se separe de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se verifique la conducta irregular, para que esté en aptitud de demandar ante el órgano jurisdiccional correspondiente el ejercicio de la acción relativa.¹⁴

El ejercicio del derecho del retiro es potestativo, ya que el trabajador ante alguna causal de retiro puede decidir entre separarse o seguir en su puesto de trabajo; es irrenunciable, el artículo 5^o de la Ley Federal del Trabajo en su fracción XIII dispone lo siguiente:

Artículo 5^o. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I a XII.- ...

XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

De acuerdo con la fracción II del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo es prescriptible y el trabajador sólo puede efectuarlo dentro de un mes, transcurrido el cual, si no hizo uso de su derecho,

¹⁴ Segundo Tribunal Colegiado en materia de trabajo del tercer circuito, Amparo Directo 816/2005, Fernando Rosales Domínguez, 8 de mayo de 2006, Tesis Aislada, Ponente: Hugo Gómez Ávila, Secretario: José Ignacio Rodríguez Sánchez.

prescribe.

Para que el trabajador pueda recurrir a su derecho de retiro, es necesario que suceda alguna acción u omisión por parte del patrón que implique un incumplimiento grave a sus obligaciones dentro de la relación laboral.

Ahora bien, es importante que la falta del patrón necesariamente sea considerada como grave, ya que no cualquier incumplimiento genera el derecho al retiro, podría simplemente ser acreedor a otras sanciones.

C. Principios fundamentales del retiro

Los principios fundamentales del retiro se desprenden del contenido de los artículos 51 y 132 de la Ley Federal del Trabajo y su violación tiene como consecuencia la rescisión de la relación de trabajo imputable al patrón.

Al respecto Alberto Trueba Urbina dice:

“En los casos que se mencionan en el artículo 51 de la 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 de retiro y tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del artículo 50, por que el retiro es originado en esencia por un despido arbitrario o injusto del trabajador, de manera que las causales de retiro a su vez implican un despido

injustificado del trabajador.”¹⁵

El artículo 51 enumera las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y en general son:

- 1.-Engaño de parte del patrón;
- 2.-Falta de probidad u honradez del patrón, familiares o personal de la empresa;
- 3.-Falta del patrón o familiares fuera del servicio;
- 4.-Reducción del salario;
- 5.-No recibir el salario en fecha y lugar convenidos
- 6.-Que el patrón provoque perjuicios en la herramienta de trabajo;
- 7.-Existencia de peligro y condiciones poco higiénicas en el lugar de trabajo;
- 8.-Que el patrón, por descuido, ponga en riesgo la empresa y a los trabajadores;
- 9.-otras.

En lo respectivo al artículo 132, éste enlista una a una las obligaciones con las que deben cumplir los patrones; y son las siguientes:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

- I Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

¹⁵ Trueba Urbina Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, Tomo I, México. D.F.

II Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar su herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales,

oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

VII Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales a que se refiere el artículo 5º de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores

comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá desconectarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII Establecer y sostener escuelas “Artículo 123 Constitucional”, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos,

industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

XV Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título;

XVI Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias

autoridades;

XVII Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que

dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIII Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que

tengan;

XXV Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

XXVI Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVII Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y

XXVIII Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley.

Es importante comentar que son causas de rescisión de las relaciones laborales las previstas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, más no así el incumplimiento a las obligaciones del patrón, marcadas en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, las que debieran ser consideradas igualmente como causas de rescisión.

D. Causas de rescisión motivadas por el patrón

Hemos visto ya, que en las relaciones laborales hay actos u omisiones que, en este caso tratándose del patrón y siendo de carácter grave, hacen insostenible la relación de trabajo y la sanción que aplica es no sólo el retiro del trabajador, sino también el pago de una indemnización.

Las causas del retiro tienen ciertos rasgos que las caracterizan:

- a) Son acciones u omisiones por parte del patrón.
- b) Se trata de actos u omisiones considerados como graves.
- c) El incumplimiento debe llevarse a cabo por parte del patrón conforme a su deber, es decir, si el patrón pudo haber cumplido y no lo hizo, es una causa de retiro, en cambio si no estaba en sus manos evitar la acción u omisión, no se considera así.

Como ya se menciono las causas de retiro están establecidas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo y son:

Artículo 51. 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;

III Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV Reducir el patrón el salario al trabajador;

V No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no

se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

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

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

Es importante estar seguros de que la acción u omisión de que hablamos, sea realmente grave para que se configure la acción de retiro.

E. Clasificación de las causas de retiro

Las causas de retiro se pueden clasificar de la siguiente manera:

Causas de retiro motivadas por engaño del patrón.- Estas causas de rescisión dejarán de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador y se respaldan en la fracción I del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, en este supuesto de la fracción primera, al estar viciada la relación laboral, el trabajador tiene treinta días a partir de que comenzó a prestar sus servicios para ejercer el retiro.

Causas relacionadas con faltas de probidad u honradez.- Están contenidas en las fracciones II y III, la fracción segunda, nos habla de falta de probidad u honradez por parte del patrón, entendiendo por ello la mala fe, engaños o abusos de autoridad que ejerce el patrón en su provecho, la siguiente fracción se refiere a los mismos hechos pero ocurridos fuera de del servicio y tan graves que provoquen la imposible continuación de la relación laboral.

Causas fundadas en la reducción o falta de salario.- La cuarta fracción de este artículo refiere que no es posible que el patrón reduzca el salario del trabajador, aunque hay casos en los que ambas partes convienen la reducción del salario y en ese supuesto no se considera causa de retiro, la quinta fracción habla de la falta de pago del salario en la fecha y lugar convenidos; al ser el pago salario una de las principales obligaciones del patrón, la falta de éste, es considerada como grave.

**FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ. LA
CONSTITUYE LA FALTA DE PAGO O REDUCCIÓN DEL
SALARIO, SIN CAUSA JUSTIFICADA.**

La reducción o falta de pago que del salario de un trabajador efectúa el patrón en forma injustificada, constituye una falta de probidad y honradez, puesto que si por probidad y honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, esto es, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, haciéndolo en contra, sin que sea 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, luego, puede concluirse válidamente

que un patrón incurre en faltas de probidad y honradez cuando omite el pago o reduce, sin causa justificada, el salario de un trabajador y no lo realiza ni aún ante el requerimiento de éste, porque con ello se esta apartando de una de las obligaciones que tiene a cargo, como lo es el pago de salario pactado, lo que hace imposible la continuación de la relación de trabajo.¹⁶

Causas en relación a las herramientas de trabajo.- La sexta fracción del artículo 51 explica la gravedad de que el patrón ocasione perjuicios en las herramientas, materiales o útiles de trabajo del empleado, ya que con esto se manifiesta la mala fe de parte del patrón.

Causas de retiro relacionadas con la falta de higiene e imprudencia del patrón.- En la fracción séptima se habla de la falta de higiene y la poca o nula presencia de medidas de prevención en el lugar de trabajo por parte del patrón, es grave, ya que éste pone en riesgo la integridad física del trabajador y la fracción octava tiene mucha relación con la anterior pues señala la existencia de imprudencia de parte del patrón que ponga en peligro la seguridad del establecimiento y de los trabajadores.

Causas análogas.- la última fracción del mencionado artículo, habla de las causas análogas, que son faltas de patrón que pueden considerarse graves y que no se enlistan en las demás fracciones, éstas deben ser analizadas por el tribunal del trabajo para determinar su gravedad.

¹⁶ Semanario Judicial de la Federación, Novena época, 15 de enero de 2002, pag. 129, tesis aislada.

F. Acciones derivadas del retiro

La fracción XXII del artículo 123 apartado "A" de la Constitución le otorga al trabajador el derecho de reclamar el pago de una indemnización de tres meses de salario cuando se separe de su empleo por una causa imputable al patrón.

Artículo 123 Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I a XXI ...

XXII El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el

importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII a XXXI...

De igual forma el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

Artículo 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

Los trabajadores que decidan separarse de su empleo por causas que sean Imputables al patrón y que ejerzan la acción de retiro, tienen el derecho a reclamar el pago de una indemnización que se integre en los términos del artículo 50, según lo dispuesto en el artículo 52. En tal caso se plantean dos hipótesis, según que la relación se haya establecido por tiempo determinado o indeterminado.

En el primer caso, si la relación fue por tiempo menor de un año, la indemnización se integrará por una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo que presto sus servicios; si excedió de un año la cantidad será igual al importe del salario de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los siguientes años.

En el segundo caso se integra por 20 días de salario por cada uno de los años prestados, además en ambos casos se debe cubrir el importe de tres meses de salario y los salarios vencidos.

RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN. DEBE SEPARARSE EL TRABAJADOR. El artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo al decir: “ 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 50”, estatuye una facultad en beneficio de los trabajadores cuando se lesionan sus derechos por la parte patronal, lo que origina que puedan demandar, cuando a sus intereses convenga, la rescisión del contrato y el pago de la indemnización en los términos de ley, o bien perdonar y consentir expresa o tácitamente la causal rescisoria, caso en el cual continúan laborando y no ejercitan su derecho. Siendo así como debe entenderse la palabra “podrá” que usa ese precepto, y no en el sentido de que la faculta a demandar la rescisión del contrato “y mientras se resuelve el juicio seguir trabajando”. Es decir, siendo una facultad para el trabajador el ejercitar o no su derecho, tal norma no podría señalar que lesionado éste, el trabajador “deberá” separarse del trabajo, pues de ser así, dejaría de contemplar un derecho en beneficio del trabajador y establecería una obligación, que como tal, podría incluso reclamarse por el patrón, exigiéndole que se separara. Esto trae como consecuencia que si el trabajador opta por demandar la rescisión, por causa imputable al patrón, deberá separarse del trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé la causal rescisoria, como lo ordena el artículo 52 de la ley, pues de no hacerlo, y continuar trabajando y no obstante esa circunstancia demandar la rescisión, es claro que no puede prosperar el juicio a su favor, porque rescindir significa dejar sin efecto un contrato, y si éste sigue vigente y surtiendo efectos al seguir laborando el trabajador , es evidente que existió consentimiento tácito

con las nuevas condiciones de trabajo. Por lo que al absolverse a la demanda de la indemnización reclamada, no se infringen las garantías constitucionales del trabajador.¹⁷

Salarios caídos: Se denomina así a los salarios que tuvo que haber recibido el trabajador en caso de que la relación de trabajo se hubiera desarrollado de una manera adecuada, desde la fecha en que se separó del trabajo hasta la fecha en que se complementó el laudo ordenando la reinstalación o el pago de las indemnizaciones.

¹⁷ Tribunales Colegiados de Circuito, séptima época, pag. 146, tesis aislada.

CAPITULO IV

LA FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ IMPUTABLE AL PATRÓN

A. Concepto de falta de probidad u honradez

Primero veremos por separado los conceptos de probidad y de honradez que encontramos en los diccionarios.

El Diccionario Enciclopédico Universo¹⁸, maneja los siguientes conceptos:

Honradez.- Cualidad del honrado, conducta de rectitud e integridad, probidad, lealtad.

Probidad.- Bondad; integridad y honradez en el obrar, rectitud, delicadeza.

El Diccionario Enciclopédico Hispano-Mexicano¹⁹ únicamente maneja el concepto de probidad, y es el siguiente:

Probidad: Bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar.

¹⁸ Diccionario Enciclopédico Universo, Fernández Editores, 1998, México, D.F.

¹⁹ Diccionario Enciclopédico Hispano- Mexicano, Plaza & Janes editores, s.a. de c.v., España.

En la mayoría de los diccionarios de consulta general, encontramos los conceptos de como el que sigue:

Probidad: Rectitud, integridad, moralidad, honradez en el obrar.

Honradez: Calidad de honrado, proceder recto, integridad.

Como podemos ver en todas las definiciones de probidad, se considera la palabra honradez, y en ésta la de rectitud, es decir, ambas definiciones se complementan una a la otra y todas refieren al buen proceder.

Mencionamos ya que probidad u honradez es proceder rectamente, con integridad y con honradez en el obrar; si esto lo vemos desde el ángulo de la filosofía, nos encontramos con que los filósofos han intentado determinar la bondad en la conducta de acuerdo con principios que consideran que algunos tipos de conducta son buenos en sí mismo y otros porque se adaptan a algún modelo moral concreto.

En la historia de la ética hay tres modelos de conducta principales, cada uno de los cuales ha sido propuesto por varios grupos o individuos como el bien más elevado: la felicidad o placer; el deber, la virtud o la obligación y la perfección, el más completo desarrollo de las potencialidades humanas.

Como nos estamos refiriendo a las conductas con probidad u

honradez, la autoridad invocada para una buena conducta es el dominio de la razón y se espera que esa conducta moral resulte del pensamiento racional.

Según Emmanuel Kant, no importa con cuánta inteligencia actúe el individuo, los resultados de las acciones humanas están sujetos a accidentes y circunstancias; por lo tanto, la moralidad de un acto no tiene que ser juzgada por sus consecuencias sino sólo por su motivación ética, sólo en la intención radica lo bueno, ya que es la que hace que una persona obre, no a partir de la inclinación, sino desde la obligación, que está basada en un principio general que es el bien en sí mismo.

George Edward Moore, mantuvo que los principios éticos son definibles en los términos de la palabra *bueno*, considerando que 'la bondad' es indefinible. Esto es así porque la bondad es una cualidad simple, no analizable.

Según John Dewey, el bien es aquello que ha sido elegido después de reflexionar tanto sobre el medio como sobre las probables consecuencias de llevar a cabo ese acto considerado bueno o un bien.

Al respecto, Platón mantenía la idea de que el intelecto ha de ser el soberano, la voluntad figuraría en segundo lugar y las emociones en el tercer estrato, sujetas al intelecto y a la voluntad. La persona justa, cuya vida está guiada por este orden, es por lo tanto una

persona buena.

La probidad es un principio orientado a imponer un comportamiento ético que se manifiesta en la rectitud y en la honradez a que tiene que ajustarse la conducta humana y en lo público, es un principio que debe observarse en el ejercicio de las funciones y potestades encomendadas por algún mandato legal.

Néstor de Buen señala en su libro *Derecho del Trabajo* lo siguiente acerca de la probidad:

“En realidad la falta de probidad patronal se caracteriza por el incumplimiento de las obligaciones fundamentales a su cargo, salvo la del pago puntual del salario que constituye causal especial o por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (horario, salario, lugar de trabajo, categoría, etc.)”²⁰

En el Libro *Derecho Individual del Trabajo* José Dávalos nos dice:

“ La falta de probidad u honradez se debe entender como mala fe, engaño, abuso en la influencia moral que el patrón pudiera ejercer sobre el trabajador en su provecho.

Existiría la falta de probidad u honradez cuando el patrón incurra en omitir el cumplimiento de las más importantes obligaciones a su cargo. Hay algunas obligaciones cuya omisión expresamente

²⁰ De Buen Néstor , *Derecho del Trabajo Tomo II*, Ed. Porrúa, México, 1999.

constituye causa de retiro, como el pago de salario en fecha o lugar no convenidos o acostumbrados.”²¹

Para Ramón R. Muñoz califica a las faltas de probidad u honradez de la siguiente manera:

“Las faltas de probidad u honradez son todas aquellas acciones u omisiones, delictivas o no, por medio de las cuales los patronos lesionan un patrimonio o, aunque no lo lesionen, incumplen con el deber de ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones con lealtad.”²²

Sabemos pues, que las faltas de probidad u honradez son motivo de rescisión de las relaciones laborales y que pueden tener su origen lo mismo en conductas del trabajador que por motivo dado por el patrón.

La falta de probidad u honradez como causa de rescisión de las relaciones de trabajo, son consideradas tanto en perjuicio del trabajador como del patrón, sin embargo, es más común encontrarse con explicaciones más amplias de esos conceptos cuando se refiere a causas de rescisión motivadas por el trabajador y no así cuando del patrón se trata; es ese un problema que no sólo existe en los libros, la misma ley y aún la jurisprudencia no ofrecen un criterio firme.

²¹ Dávalos José, *Derecho Individual del Trabajo*, 11^a ed. , Ed. Porrúa, México, 2001.

²² R. Muñoz Ramón, *Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 2001.

Así nos encontramos con la siguiente tesis de jurisprudencia que habla de la falta de probidad u honradez por parte del trabajador.

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. EL AVISO RESCISORIO, EN TÉRMINOS DEL PÁRRAFO ÚLTIMO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE PRECISAR LOS MOTIVOS Y CIRCUNSTANCIAS FÁCTICAS QUE LA JUSTIFIQUEN.

El Diccionario de la Real Academia Española define la honradez y la probidad como: "... Calidad de probo. 2. Proceder recto, propio del hombre probo."; y, "Bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar." Por falta de honradez o probidad del trabajador debe entenderse, entonces, en una parte, su apartamiento de las obligaciones que tiene a su cargo, empero con la dañada intención de perjudicar a la parte patronal si se trata de un hecho aislado que requiere una pensada preparación para su ejecución, con independencia de que el daño se produzca o no. Asimismo, debe apreciarse como tal, la repetición de actitudes que aunque sean negligentes, no intencionales, sí demuestren la falta de voluntad del trabajador de enmendarse, de cuidar la función encomendada y, por ende, el interés del patrón. Consecuentemente, si el sustento fáctico de la causal rescisoria de que se trata, debe precisarse en el aviso a que se refiere el párrafo último del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en el mismo debe expresarse claramente si la falta de probidad u honradez se hace consistir en un evento o conducta aislada, o en la reiteración de diversos comportamientos del trabajador pues, en caso de controversia, la litis se constreñirá a la comprobación de los motivos particulares que dieron lugar a la rescisión de la relación laboral y no a otros distintos. Por lo tanto, debe concluirse que la junta responsable no se ajustó a derecho, si a pesar de que el aviso rescisorio aludió a una conducta en particular, respecto de la cual no se demostró dañada intención de parte del trabajador, tuvo por demostrada la causal tomando en cuenta que no era la primera vez que el

obrero incurría en conductas similares, pues ello no formó parte de la litis, ni por ende podría el trabajador haber planteado correctamente su defensa.²³

Mario de la Cueva iguala los conceptos de falta de probidad u honradez del trabajador y del patrón, sin embargo comenta que estas faltas funcionan de manera distinta mencionando que el nivel social de los patronos exige un tratamiento más riguroso.

Como hemos visto, no existe una definición del todo clara de lo que debemos entender como falta de probidad u honradez imputable al patrón; pues así como las causas análogas, están sujetas a diversas interpretaciones, así, podemos hacer mención de la jurisprudencia en la que se da la concepto de probidad u honradez:

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE, CONCEPTO.

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 o 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.²⁴

²³ Tribunales Colegiados de circuito, Semanario Judicial de la Federación, novena época, tesis aislada, página 803.

²⁴ Tribunales Colegiados de circuito, Amparo directo 2910/79, José Enrique González Rubio Olán, 3 de marzo de 1980, ponente: María Cristina Salmorás de Tamayo, Amparo directo 3991/79, Loreto García Islas, 8 de octubre de 1979, ponente: María Cristina Salmorás de Tamayo, Amparo directo 4009/75, Ferrocarriles Nacionales de México, 2 de febrero de 1976, ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Aunque nos encontramos con esta definición, debemos dejar claro que en ningún momento se menciona si está encaminada al trabajador o al patrón: sin embargo, dado que refiere a las funciones encomendadas, debemos entender que prevé la falta de probidad u honradez imputable al trabajador.

Actuar con falta de probidad u honradez significa que alguno de los sujetos que conforman la relación laboral se conduce sin rectitud e incumple de manera grave alguna de las obligaciones que se le han encomendado por el hecho de formar parte de una relación de trabajo, dejando de hacer algo o bien, realizándolo con deficiencias.

B. Naturaleza jurídica

La falta de probidad u honradez son causas de rescisión de la relación de trabajo, imputable de igual manera tanto al trabajador como al patrón, recordemos entonces que, de acuerdo con el autor Mario de la Cueva, la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente con sus obligaciones.

La falta de probidad u honradez no se limita al tiempo de duración de las jornadas de trabajo ni al lugar donde este la empresa, pues no habría congruencia en que los trabajadores y sus patrones tuvieran obligaciones mutuas dentro de la empresa y en la duración de sus servicios y que fuera de esos límites no existieran

tales obligaciones, de igual manera el legislador ha contemplado el hecho de que el destinatario de esa conducta indebida que representa las faltas de probidad u honradez sean los familiares e incluso los compañeros de trabajo.

Es importante hacer mención de que una conducta puede al mismo tiempo considerarse como causa de disolución del vínculo laboral y como un delito, de cualquier manera, las resoluciones serán independientes, cada juzgador de acuerdo a su competencia valorará pruebas y dictará su fallo.

Se ha mencionado antes, que no es necesario que se origine algún daño patrimonial, basta con el hecho de que se realice alguna conducta considerada grave en contra del trabajador y que de esta manera se haga imposible la continuación de la relación laboral.

C. Ausencia de conceptualización de falta de probidad u honradez sin responsabilidad para el trabajador

A lo largo de la realización de esta investigación ha sido clara la inexistencia de un concepto siquiera claro de lo que podemos entender como falta de probidad u honradez de parte del patrón, ya que, si bien es cierto que hay definiciones de la falta de probidad u honradez del trabajador y que, de alguna manera podemos adecuarlas a las actitudes del patrón, también es cierto que al tratarse el Derecho del Trabajo de una rama dedicada a la

protección de los trabajadores es importante que defina de manera clara todos los conceptos que sean de importancia para los trabajadores, como en este caso lo son la falta de probidad y honradez.

De igual manera, dentro de la Ley Federal del Trabajo, se menciona para ambas partes de la relación laboral la existencia de esta falta, pero no hay definición alguna que pueda coadyuvar con el trabajador para lograr un mejor entendimiento de la ley.

En general los autores definen a la falta de probidad u honradez como actuaciones de mala fe, con engaños y abusos por las influencias que en determinado momento pudiera tener el patrón.

La ausencia de conceptos como el de falta de probidad u honradez hacen de la bibliografía, la ley y de la misma jurisprudencia elementos poco útiles para los trabajadores, pues al existir sólo conceptos a favor del patrón, los trabajadores quedan en estado de indefensión.

El autor Ramón R. Muñoz, realiza un análisis un poco más claro acerca de este problema de conceptualización; dividiendo en su libro El Derecho del Trabajo, a las faltas de probidad u honradez del patrón, en tres y las enlista como sigue:

Las faltas de probidad u honradez de los patronos pueden quedar tipificadas, en primer lugar, como delitos contra las personas en su

patrimonio, como robo, abuso de confianza o despojo;

En segundo lugar, las que aún realizándose en contra del patrimonio de las personas no sean delictivas, pero si resulten causales de retiro;

Y en tercer lugar las acciones u omisiones que, aún sin lesionar el patrimonio constituyan faltas de probidad u honradez por que el patrón deja de ejercitar su derecho y cumplir sus obligaciones con lealtad.

Dentro de la jurisprudencia, como se menciona antes, sólo se consideran las faltas de probidad u honradez ejecutadas por el trabajador; como ejemplo tenemos la siguiente tesis aislada:

PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTA DE. La falta de probidad y honradez del trabajador la proyecta su actitud de no proceder rectamente en las funciones encomendadas, apartándose de las obligaciones que se tienen a cargo o procediendo en contra de las mismas, con la dañada intención de perjudicar a la parte patronal, que bien puede ser a través de un hecho aislado, pero que requiere una pensada preparación para su ejecución, o bien, la repetición de algunas actitudes que perjudiquen a la empresa que, aún cuando negligentes, la falta de voluntad del trabajador de no enmendarse refleja tal voluntad de no cuidar la función encomendada y el citado interés del patrón; luego, si no se aportan elementos que acrediten la falta en que incurrió la parte trabajadora fue producto de una operación maquinada o de una reiterada tendencia al descuido de la función que desarrolla y, por tanto, desinterés por la empresa, es claro que tal hecho aislado no pueda constituir una falta de probidad que

justifique su despido.²⁵

Sería muy conveniente que del mismo modo del que se han interpretado las acciones de los trabajadores para determinar la existencia de falta de probidad u honradez, se considerará la que esta a cargo del patrón, pues resulta ambigua la simple mención de falta de probidad u honradez en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo y si obedecemos el contenido de su artículo 18 que determina que se debe actuar en caso de duda a favor del trabajador, es necesaria la existencia de un concepto más amplio que incluya las conductas que importan falta de probidad u honradez.

Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos segundo y tercero. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Si tomamos en cuenta las palabras emitidas el 12 de marzo de 1931 por el entonces Presidente Constitucional Pascual Ortiz Rubio, acerca de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior sería algo obligado; el proyecto mencionado dice lo siguiente:

La expedición de la Ley Federal del Trabajo creará seguridad para obreros y patronos: significará la posibilidad de que se hagan inversiones y se desarrollen nuevas fuentes de trabajo; hará posible un ambiente de comodidad social y de tranquilidad espiritual para las

²⁵ Primer Tribunal Colegiado del Decimoquinto circuito. Amparo directo 627/96. Comisión Federal de Electricidad. 8 de enero de 1997. Ponente: Pedro Fernando Reyes Colín. Secretario: José Luis Delgado Gaytán, Tesis aislada.

clases trabajadoras y a la vez estimulará actividades honestas y apegadas a la ley de parte del capital, para obtener el desarrollo integral y armónico de la Nación. Presidente Constitucional: Pascual Ortiz Rubio.²⁶

Se debe considerar la importancia de incluir en el texto de la Ley Federal del Trabajo una definición clara de lo que son las faltas de probidad u honradez por parte del patrón, con el fin de evitar el abuso en cuanto a la interpretación de las causas de rescisión, que generalmente quitan responsabilidad al patrón y afectan a los trabajadores.

²⁶ Diario de los debates, *Exposición de motivos de Ley Federal del Trabajo de 1931*, 22 de mayo de 1931, Cámara de Diputados.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La relación laboral es una situación jurídica de subordinación que se da entre una persona que presta su fuerza de trabajo y otra que paga por ello un salario.

SEGUNDA: La estabilidad en el empleo es un derecho con el que cuentan los trabajadores para permanecer en su empleo, siempre y cuando no haya alguna causa justificada para privarlo del mismo.

TERCERA: La rescisión de las relaciones de trabajo es la disolución de las mismas por causas que le sean imputables a alguna de las partes que incumpla gravemente con sus obligaciones; se caracteriza por ser un acto unilateral, potestativo y formal.

CUARTA: La importancia del retiro se consideró ya desde la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, donde se habla de la necesidad de reglamentar todo lo relacionado con el contrato individual de trabajo y en el proyecto de ley se consignan disposiciones que protegen a los trabajadores de los abusos patronales.

QUINTA: El derecho de retiro lo tiene el trabajador cuando el patrón incurre en alguno de los supuestos establecidos en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, no sólo debieran considerarse los actos y conductas a que se refiere este precepto, sino que, debería de ser considerado todo incumplimiento por parte del patrón, de las obligaciones que le impone el artículo 132 de la misma ley .

SEXTA: La Ley Federal del Trabajo debe ser adicionada con un concepto de falta de probidad u honradez como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, que permita a éste conocer en que consiste, sin que tenga que hacer interpretación alguna.

SEPTIMA. El incumplimiento de las obligaciones por parte del patrón tiene que ser considerado cuando se ha transgredido alguna de ellas, como causas de rescisión.

BIBLIOGRAFÍA

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Ed. Oxford, México, 2000.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1985.

CABAZOS FLORES, Baltazar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Ed. Trillas, México, 2000.

DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo tomo I, Ed. Porrúa, México, 1999.

DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, 8ª ed., Ed. Porrúa, México, 1988.

DÁVALOS, José, Derecho Individual del Trabajo, 11ª ed., Ed. Porrúa, México, 2001.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo I, Ed. Porrúa, México, 2001.

DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, vol. I, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1968.

Diccionario Enciclopédico Hispano-Mexicano, Plaza & Janes s.a. Editores, España, 1992.

Diccionario Enciclopédico Universo, Fernández Editores, México, 1998.

Diccionario Jurídico Espasa, Siglo XXI, España, 2001.

ESTRADA LARA, Juan M., Metodología jurídica Integral, Ed. PAC, México, 1996.

GARRIDO RAMÓN, Alena, Derecho Individual del Trabajo, UNAM, 1996.

GONZALEZ REYNA, Susana, Manual de Redacción e Investigación Documental, Ed. Trillas, México, 1991.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 22^a ed., Ed. Porrúa, México, 2001.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, Metodología de la Investigación, v ed., Ed. Mc. Graw Hill, México, 1991.

OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 2001.

R. MUÑOZ, Ramón, Derecho Individual del Trabajo, décimo primera edición, Ed. Porrúa, México, 2001.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 6^a ed., Ed. Porrúa, México, 1981.

WITKER V., Jorge, Antología de Estudios sobre la Investigación Jurídica, UNAM, México, 1978.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Diario de los Debates, Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, Cámara de Diputados, México, 1931.

JURISPRUDENCIA

Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Tercer Circuito, CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, NO LO PRORROGA LA INCAPACIDAD MÉDICA EXPEDIDA POR UN LAPSO MAYOR AL. Amparo directo 616/92, 20 de enero de 1993, Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo, Amparo directo 499/93, 09 de marzo de 1994, Ponente: Andrés Cruz Martínez, Amparo directo 474/95, 28 de febrero de 1996, Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo, Amparo directo 39/2000, 23 de mayo de 2000, Ponente: Rosalía Isabel Moreno

Ruiz, Amparo directo 139/2000, 23 de mayo de 2000, Ponente: Rosalía Isabel Moreno Ruiz.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE. Amparo directo 686/79, 13 de junio de 1979, Salvador Medina Soloache y otros, Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo, Amparo directo 2621/77, 22 de mayo de 1977, Jorge Lomelí Almeida, Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo, Amparo directo 7061/77, 12 de mayo de 1979, Neftali de los Santos Ramírez, Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo, Amparo directo 744/79, 15 de junio de 1979, Gregorio Martínez Spiro, Ponente: Juan Moisés Calleja García, Amparo directo 4611/78, 02 de agosto de 1978, Remigio Jiménez Márquez, Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del primer Circuito, RELACIONES LABORALES. SU CLASIFICACIÓN CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Amparo directo 6123/2006, 25 de mayo de 2006, Ponente: Héctor Arturo Mercado López, Tesis Aislada.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Novena Época, p. 1150, SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL TRABAJADOR COMO MEDIDA DISCIPLINARIA. Amparo directo 9116/2001, 06 de septiembre de 2001, Ponente: Genaro Rivera, Tesis Aislada.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Sexta Época, SUSPENSIÓN INDEFINIDA DE UN TRABAJADOR, SE EQUIPARA A DESPIDO, Amparo directo 2474/57 J.M. Hiser y Cía., Amparo directo 5377/66, Talleres Norte de Sonora, S.A. de C.V., Amparo directo 8274/64, Carlos Grandio, Amparo directo 8276/64, Alberto Luna Gándarq, p. 128, Amparo directo 2579/62, Luis Méndez.

Semanario Judicial de la Federación, Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, RENUNCIA. CUANDO EL TRABAJADOR AFIRMA QUE FUE COACCIONADO VERBALMENTE PARA PRESENTARLA , Amparo directo 4026/2005, 20 de mayo de 2005, Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez.

Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Primer Circuito,

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, Amparo directo 16633/2006, 28 de septiembre de 2006, Adriana Leticia Estrada Martínez, Disidente: María del Rosario Mota Cienfuegos, Ponente: José Manuel Hernández Saldaña, Secretaria: Margarita Jiménez Jiménez.

Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN, Amparo directo 816/2005, Fernando Rosales Domínguez, 08 de mayo de 2006, Tesis Aislada, Ponente: Hugo Gómez Ávila, Secretario: José Ignacio Rodríguez Sánchez.

Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ, 15 de enero de 2002, pag. 129, Tesis Aislada.

Tribunales Colegiados de Circuito, Séptima Época, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN, pag. 146, Tesis Aislada.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE., pag. 803, Tesis Aislada.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, PROBIDAD U HONRADEZ, CONCEPTO DE., Amparo directo 2910/79, José Enrique González Rubio Olán, 03 de marzo de 1980, Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo, Amparo directo 3991/79, Loreto García Islas, 08 de octubre de 1979, Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo, Amparo directo 4009/75, Ferrocarriles Nacionales de México, 02 de febrero de 1976, Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Primer Tribunal Colegiado del Decimoquinto Circuito, PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTA DE., Amparo directo 627/96, Comisión Federal de Electricidad, 08 de enero de 1997, Ponente: Pedro Fernando Reyes Colín, Secretario: José Luis Delgado Gaytán, Tesis Aislada.