

EL CONTRATO INDIVIDUAL Y LA RELACIÓN DE TRABAJO EN MÉXICO

Roberto CHARIS GÓMEZ*

SUMARIO: I. *Planteamiento del problema*. II. *La autonomía de la voluntad y el derecho del trabajo*. III. *Contrato y relación de trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931*. IV. *Contrato y relación de trabajo en la actual Ley Federal del Trabajo*. V. *Vicisitudes de estas instituciones*. VI. *Conclusiones*. VII. *Bibliografía*.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El contrato, en la disciplina civil, constituye la fuente principal de las obligaciones, ha sido definido por el artículo 1793 del Código Civil para el Distrito Federal como el convenio en virtud del cual se produce o se transfiere una obligación o un derecho.¹ La voz posee diversos significados, sobresale el que expresa que “es el de negocio jurídico bilateral, y patrimonial intervivos”,² enfoque que ha sido rechazado por el Dr. José Manuel Lastra Lastra, quien afirma: “Las viejas fórmulas liberales cimentaron los principios rectores que pasaron a gobernar el mundo contractual: autonomía de la voluntad de las partes, libertad de contratación y seguridad jurídica; de ellas surgió un abismo consistente en el hecho de poseer y el de estar excluido de la propiedad”.³ El contrato, por razones obvias, se extendió al

* Profesor investigador de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Investigador nacional.

¹ Cfr. Muñoz, Luis y Castro Zavaleta, Salvador, *Comentarios al Código Civil*, 2a. ed., México, Cárdenas Editor, 1984, p. 952.

² *Idem*.

³ Lastra Lastra, José Manuel, *Fundamentos de derecho*, 2a. ed., México, McGraw-Hill, 1997, p. 165.

derecho del trabajo, y reguló las relaciones laborales de los hombres que trabajan. En la evolución de la disciplina laboral, esta figura fue motivo de una innovación sustancial, imponiéndosele determinadas condiciones y aceptándose en forma adicional la institución laboral denominada relación de trabajo.

Así pues, conforme a los criterios modernos, el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, aunque son dos instituciones con características propias, pueden analizarse en una visión integral, a la luz de sus elementos y de sus efectos jurídicos. Así, abordamos el tema considerando algunos aspectos conceptuales, histórico normativo y por supuesto, los normativos; este último, a la luz de la normatividad vigente.

II. LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD Y EL DERECHO DEL TRABAJO

Este principio se apoya en la concepción filosófica que sostiene que todas las personas son iguales en dignidades y capacidades; por tal razón, pueden obligarse en las múltiples relaciones que se presentan en la sociedad. La autonomía de la voluntad fue valorada favorablemente, entre otros autores, por León Duguit y Legaz y Lacambra, quienes la concibieron, como el poder del hombre de crear por un acto de voluntad, una situación de derecho; es decir, la voluntad humana se expresa como poder jurídico.

Juan Jacobo Rousseau, en su obra *El contrato social*, expone esta teoría afirmando que en una etapa histórica, los hombres aislados los unos de los otros gozaban de una independencia absoluta, situación que concluyó cuando esos hombres, o por lo menos un grupo de ellos, firmaron un pacto, un contrato social, que impuso restricciones a las plenas facultades de cada uno de los integrantes de la sociedad.

La teoría de la igualdad, de la libertad, de la racionalidad, sirvió de base para la expedición de los códigos civiles dictados en las naciones iberoamericanas, como fue el caso del Código Civil francés de 1804, que se orientó fundamentalmente en la concepción del derecho de propiedad privada y por supuesto, en el principio de la autonomía de la voluntad. El principio fue valorado por algunos *jus laboristas*, como Guillermo Cabanellas, quien la exaltó pues simpatizó con esta teoría, independientemente de las opiniones de estos juristas. El derecho del trabajo, por su naturaleza, principios y características, rechaza la autonomía de la voluntad, pues sostiene que los sujetos que se relacionan laboralmente no son iguales, y, de reconocerse el

principio, el empleador se impondría al trabajador pues constituye una realidad. El Dr. Cavazos Flores expresa que en la vida social se observa “el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente”.⁴

El constituyente de 1917 y los autores de la Ley Federal del Trabajo, conscientes de esta situación, decidieron proteger y tutelar a los trabajadores, estableciendo las bases para el beneficio mínimo de la clase trabajadora. Particularmente, en relación con este tema, consignó en la fracción XXVII del artículo 123, apartado A de la Constitución y 5o. de la Ley Federal del Trabajo, que determinadas condiciones, aunque se establecieran en el contrato, no producirán efectos. Entre las condiciones prohibidas resaltan la contratación de niños menores de 14 años, las jornadas inhumanas por lo notoriamente excesivo, los salarios inferiores al mínimo y los que no sean remuneradores, la retención del salario, renuncia de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo, entre otros. En estos casos, las cláusulas, por expresión de la Constitución y de la ley, serán nulas y en su lugar, regirán las normas de trabajo.

III. CONTRATO Y RELACIÓN DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

La Ley Federal del Trabajo de 1931, fue expedida conforme a la reforma constitucional de 1929. Su orientación, de orden social, se expresó en la exposición de motivos, al indicar que “el gobierno actual, por su origen y por convicción, no puede formular la ley que norme la actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido ampliamente protector para los trabajadores”.⁵ Esta ley, al reglamentar el contrato individual del trabajo, consideró en forma sobresaliente, que el contrato debía constar por escrito, salvo algunas excepciones, con el fin de evitar controversias.

Con respecto a las formas de su conclusión sin responsabilidad para las partes, se admite aquella en que la terminación del contrato tiene el carácter

⁴ Cavazos Flores, Baltasar, *40 lecciones de derecho laboral*, 8a. ed., México, Trillas, 1999, p. 22.

⁵ Suárez Gaona, Enrique *et al.*, *Origen y repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981, p. 199.

de pena civil, unida a la obligación de pagar daños y perjuicios, impuesta por la violación grave de las obligaciones que son a cargo de las partes según la ley. A esta última forma de terminar el contrato se le dio el nombre de rescisión. Además, incluyó entre las causas que justificadamente dan fin a esta institución, la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo y teniendo en cuenta que el patrón en la mayoría de los casos resulta beneficiado con el perfeccionamiento técnico que reduce el costo de producción, se le impuso la obligación de compensar al trabajador separado, de un mes de salario. También expresa la exposición de motivos que “existen algunos contratos de trabajo, como el de los domésticos, el que se presta a bordo de las embarcaciones, el ferrocarrilero y el del campo, que por su índole misma requieren una reglamentación un tanto diferente de la de los demás contratos de trabajo”.⁶

El contenido normativo de estas instituciones se ubican en el Título Segundo, Capítulo I de la ley, comprende los artículos del 17 al 41; resaltan los siguientes aspectos: define al contrato individual de trabajo como “aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”. Presume la existencia del contrato de trabajo “entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe”. Califica como de nulas a determinadas condiciones contractuales. Expresa que el contrato de trabajo constará precisamente por escrito. Precisa el contenido del contrato. Expresa que el contrato de trabajo puede ser verbal cuando se refiera al trabajo del campo, al servicio doméstico, a los trabajos accidentales o temporales que no excedieran de sesenta días, y para producir una obra determinada. Indica que la falta del escrito, o de alguno de los requisitos señalados en la ley, no privaría al trabajador de los derechos que esta ley o el contrato le concedan, pues se imputa al patrón la falta de esa formalidad. También menciona que las obligaciones no precisadas en el contrato, deberían desempeñarse solamente por el que fuera compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que este fuera del mismo género de los que formen el objeto de la negociación o industria a que se dedique el patrón. Asimismo, expresa que la duración del contrato de trabajo podría ser por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada.⁷

⁶ *Ibidem*, p. 212.

⁷ Cfr. Trueba Urbina, Alberto, *Ley Federal del Trabajo reformada*, México, Talleres Lito-tipográficos Laguna, 1942, pp. 17-27.

IV. CONTRATO Y RELACIÓN DE TRABAJO EN LA ACTUAL LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Las primeras acciones orientadas a la formulación de la actual Ley Federal del Trabajo, las realizó el presidente Adolfo López Mateos, quien en 1960 nombró, para elaborar un anteproyecto, una comisión, que estuvo integrada por el Secretario del Trabajo y de Previsión Social, Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y el doctor Mario de la Cueva. Al concluir el anteproyecto, la comisión se percató de la necesidad de modificar el artículo 123, apartado A, en sus fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI, relacionados con la edad mínima para el trabajo, los salarios mínimos, las utilidades de las empresas, estabilidad en el empleo y la competencia que corresponde a las autoridades laborales tanto federales como locales. Las modificaciones constitucionales se realizaron; mas no aconteció lo mismo con la ley reglamentaria.

Por las razones anteriores, en 1967, el presidente Gustavo Díaz Ordaz revivió la inquietud, y designó, para tal efecto, una segunda comisión, que estuvo integrada por las mismas personas, pero ampliada con la presencia del licenciado Alfonso López Aparicio. En virtud de haberse aprovechado los avances anteriores, el anteproyecto logró concluirse a principios de 1968 y se le hizo llegar al Ejecutivo dicho documento por conducto del Secretario del Trabajo. El presidente decidió que se enviaran copias del documento a los sectores interesados, con la finalidad de que emitieran sus opiniones.⁸ Habiendo sido aprobado el proyecto, fue publicado el 1 de abril de 1970 en el *Diario Oficial de la Federación*, y conforme al artículo primero transitorio, entró en vigor el 1 de mayo de dicho año.

Debemos precisar, que si bien es cierto, el contrato y la relación laboral son dos instituciones con características propias, el legislador las ha vinculado y ha concluido que producen los mismos efectos. Su estudio se ha realizado a partir de las teorías contractualista y anticontractualista. La primera de ellas expresa que “para iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que una se considere tácita”,⁹ como acontece, en este último supuesto, cuando el trabajador acepta labo-

⁸ Cfr. Charis Gómez, Roberto, *Reflexiones jurídico laborales*, México, Porrúa, 2000, p. 21.

⁹ Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, 21a. ed., México, Porrúa, 2000, p. 31.

rar para una persona y ésta acepta que se realice la materia, a partir del acuerdo surgen los efectos jurídicos, es decir, los derechos y las obligaciones. Por su parte, la teoría anticontractualista le da relevancia a la prestación del servicio, y la considera diferente al contrato, pero con mayor importancia, la consignó como figura autónoma en la Ley Federal del Trabajo, con efectos idénticos; en este sentido, en la exposición de motivos se señala que “la teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato”,¹⁰ y al valorarla adecuadamente, la incluyen en la normativa laboral.

1. *Definiciones*

El contrato individual de trabajo, conforme lo expresa el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Laboral, se define, como “cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. Esta institución fue motivo de estudio por parte del constituyente José Natividad Macías, quien la calificó como contrato evolucionado, al respecto, expresó que “no se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperan aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes se favorece al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad”.¹¹

El contenido legal responde a la naturaleza del derecho del trabajo y a sus fines. Sin embargo, no obstante su adecuado sentido, con el propósito de evadirla afirma Carlos de Buen Unna, “es común que se le dé otros nombres como contrato de prestación de servicios profesionales, contrato de comisión mercantil o hasta contrato de asociación en participación, con el fin de aparentar relaciones menos comprometedoras que la laboral, razón por la cual se establece que no importa su forma o denominación”.¹² En este sentido, quienes incurren en estas conductas, son condenados por la

¹⁰ Cfr. Díaz Ordaz, Gustavo, *Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo*, México, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados, 1968, p. 4.

¹¹ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Nueva Ley Federal del Trabajo*, 81a. ed., México, Porrúa, 2000, pp. 33-34.

¹² Buen Unna, Carlos de, *Ley Federal del Trabajo, comentada*, México, Themis, 2000, p. 21.

autoridad jurisdiccional por no observar en forma estricta el contenido de la disposición.

La relación de trabajo, también definida por la disposición, 20 de la Ley Federal del Trabajo, expresa que por ella debe entenderse “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”. Conforme al contenido, la prestación del servicio es suficiente para que se produzcan los efectos jurídicos, es decir, la materialización de los derechos y de las obligaciones.

En el contrato, pero sobre todo en la relación de trabajo, se observan los siguientes elementos fundamentales:

Patrón, definido por la ley como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Tienen especial relación con este concepto, otros de gran interés como el de *representantes del patrón*, función que recae en “los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento”. *Sustitución patronal*, que se consignó con el propósito de no afectar las relaciones de trabajo. Así, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El término al que se hace referencia, se cuenta a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores. *Intermediario*, contemplado en el artículo 12, es la persona que contrata o interviene en la contratación para la prestación del servicio. La disposición 14 expresa que “las personas que utilicen intermediarios serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados”. Asimismo, en el artículo 13 de la Ley Laboral, se consigna que

no se considerarán intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Trabajador, definido legalmente como “la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”. Éste debe contar con

una edad de 16 años o más para ser considerado trabajador, pues siendo menor de esta edad, es considerado menor trabajador y deberá tener por lo menos 14 años y no ser mayor de 16. Los menores de 14 años no pueden ser considerados trabajadores, ni menores trabajadores. Se relaciona con esta denominación, entre otros, el concepto de *trabajador de confianza*, cuya categoría “depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto”; en todo caso, expresa la ley, son funciones de confianza “las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

Subordinación, conforme a la Jurisprudencia 1315 significa, “por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio a la doctrina y a la jurisprudencia, se le concibe como el poder de mando del patrón y el deber de obediencia del trabajador”;¹³ su base normativa lo constituye el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto, resaltamos que siempre que este elemento aparezca en una relación de servicios, habrá relación de trabajo, y por lo mismo, esta situación producirá los efectos jurídicos, aunque no exista contrato alguno.

2. *Requisitos*

Conforme a la normatividad, las relaciones laborales deben ser justas; lo que explica el hecho consistente en que tanto los contratos como las relaciones de trabajo deben contar con condiciones que no impliquen renuncia por parte de los trabajadores. En este sentido, la fracción XXVII del artículo 123, apartado A constitucional y 5o., prohíbe que en los contratos y las relaciones de trabajo estén presentes condiciones de injusticia, insalubridad y por supuesto, inhumanas.

En relación con los requisitos contractuales, la disposición 24 de la ley expresa que “las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables”. Y en este caso, se harán, por lo menos, dos ejemplares para que cada una de las partes cuente con un ejemplar.

¹³ Cárdenas Velasco, Rolando, *Apéndice de Jurisprudencia*, 1917-2001, Laboral (compilación), México, Compuedición Integral-Ángel Editor, 2001, p. 1157.

El contenido del contrato individual de trabajo lo contempla el artículo 25 de la Ley Laboral. Menciona los siguientes aspectos: I. Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón. II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o indeterminado. III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible. IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo. V. La duración de la jornada. VI. La forma y el monto del salario. VII. 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. VIII. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

La importancia del contenido, indica don Euquerio Guerrero, se debe al hecho de facilitar la solución de algunos problemas de orden práctico. Así, el nombre del trabajador cuida que no se suplante una persona por otra. La nacionalidad es importante para el cumplimiento de las leyes migratorias y, para las del trabajo, en lo que se refiere a la limitación respecto del número de trabajadores extranjeros que pueden laborar en una empresa. La edad es muy importante, tanto para conocer que el trabajador ya alcanzó la mayoría de edad en materia laboral, como para fijar elementos que servirán más tarde para algunas prestaciones como en el caso de la jubilación. El domicilio sirve para precisar el lugar donde son exigibles por el trabajador las acciones que pudiera intentar con motivo de su contrato y para poderse efectuar las visitas de control médico, muy importantes para cerciorarse de que el trabajador, justificadamente, falta a su trabajo cuando avisa que se encuentra enfermo. La precisión de los servicios que se prestarán, evita las situaciones de exigirle al trabajador una labor que sea acorde con sus fuerzas o su preparación. Además, en el contrato se exige fijar la jornada de trabajo, el salario, duración y lugar en el que se prestará el trabajo. Deberán incluirse otras condiciones de trabajo como días de descanso, vacaciones y demás que convengan las partes.¹⁴

Es recomendable que las condiciones del contrato se revisen frecuentemente, con la finalidad de adaptarlo a la situación económica del país, pero muy particularmente, a la de la empresa; especialmente, se recomiendan los aspectos relacionados con el domicilio, nacionalidad, estado civil y capacitación.

¹⁴ Cfr. Guerrero Euquerio, *op. cit.*, nota 9, pp. 84-85.

En relación con este apartado, debemos tener muy en cuenta el contenido de la disposición 21, que expresa: “se presumen la existencia del contrato y de la relación laboral entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”; en coincidencia con lo anterior, se indica en la disposición 26 de la ley que “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”.

Los efectos que producen estas instituciones, por expresión de la misma ley, son los mismos. En este sentido, afirma el Dr. Cavazos Flores: “en la práctica se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación de trabajo, pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es imputable al patrón”.¹⁵

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley, y deben ser, además, proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley.

3. *Duración*

Los contratos individuales, como las relaciones de trabajo, pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado; a falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo deberá ser considerada por tiempo indeterminado. El señalamiento de una obra determinada se estipula únicamente cuando lo exige su naturaleza.

El tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se prestará. II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. III. En los demás casos previstos por esta ley. Otra modalidad de tiempo determinado lo establece el artículo 38, que indica: “las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeable o para la res-

¹⁵ Cavazos Flores, Baltasar *et al.*, *Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada*, 25a. ed., México, Trillas, 1990, p. 115.

tauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado”.

Nos resulta de interés el hecho de subsistencia de la materia de trabajo; en este caso, la disposición 39 de la ley indica: “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”. Así pues, los contratos a prueba que realizan algunos empleadores, carecen de validez, y todo contrato que no respete la naturaleza de la relación indeterminada, deberá observarla. Por supuesto, cuando el contrato sea de carácter eventual, deberán respetarse estos principios; pues en todo caso, deberá exigirse el cumplimiento del tiempo de la contratación.

4. *Efectos*

A estas alturas, debe quedar claro que los efectos del contrato y el de la relación de trabajo, son los mismos; por lo que las condiciones de trabajo, los derechos y las obligaciones, deben aplicarse a quienes se encuentren vinculados a través de un contrato individual de trabajo, o a través de la relación de trabajo, es decir, de la prestación de los servicios.

5. *Modificación*

Resaltamos que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las reconocidas por la ley, por el contrario, deben ser proporcionadas a la importancia de los servicios que se presten; debiendo ser iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias, cualquiera que sea el motivo con las que se pretenda justificar. En caso contrario, los trabajadores podrán solicitar la modificación de sus condiciones de trabajo

cuando el salario no sea remunerador, cuando sea excesiva la jornada de trabajo o cuando concurren circunstancias económicas que la justifique; de la misma manera, el patrón queda autorizado para solicitar la reducción de las prestaciones concedidas a los trabajadores, cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen, sin que en ningún caso las nuevas condiciones de trabajo puedan ser inferiores a las consignadas en la ley.

El trabajador que se encuentre en la hipótesis mencionada, debe apoyar su acción en el artículo 57, que expresa:

el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen. Asimismo, el patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

V. VICISITUDES DE ESTAS INSTITUCIONES

Durante la vigencia del contrato individual del trabajo o de la relación laboral, éstas pueden ser motivo de algunas afectaciones, sobresaliendo entre ellas la suspensión y la modificación de la relación de trabajo, que, siendo de carácter individual y colectivo, nos ocupamos del primer caso, es decir, de los aspectos individuales.

1. *Suspensión*

Con respecto a este tema, expresamos las causas que motivan la suspensión del trabajo, se refieren a situaciones que materialmente impiden la prestación del servicio sin existir algún interés por parte del trabajador de afectar al empleador.

En el caso que tratamos, resaltamos que la disposición 42 de la Ley Federal del Trabajo contempla las siguientes causas de suspensión individual en el trabajo: I. *La enfermedad contagiosa del trabajador*, que se establece por la “imperiosa necesidad de preservar la salud de la comunidad dentro de la empresa”; es decir, evitar el contagio e incluso, hasta la muerte. II. *La incapacidad temporal, ocasionada por un accidente o enfermedad, que no constituya un riesgo de trabajo*. Estas circunstancias son superables, y como se desprende del contenido, no constituyen riesgos de trabajo, pero debe precisarse que sí son aplicables las normas de la Ley del Seguro Social, y en su caso, las que integran el Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo. III. *La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria*. Si el trabajador obtiene su libertad bajo fianza, deja de tener el impedimento, por lo que debe presentarse a continuar laborando. IV. *El arresto del trabajador*, que constituye un hecho objetivo de imposibilidad física para concurrir al trabajo. V. El cumplimiento de los servicios públicos obligatorios de las armas y de jurados, el desempeño de los cargos

concejiles y los de elección popular directa o indirecta, y el de las obligaciones de alistarse y servir en la Guardia Nacional. Se establece para facilitar la materialización del contenido de los artículos 5o. y 31, fracción III de la Constitución. VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes. Las funciones de estas instituciones justifican la suspensión del trabajo. VII. *La falta de los documentos que fijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.*

La suspensión surtirá efectos, en los supuestos de las fracciones I y II, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, o cuando se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o antes, si desaparece la incapacidad para el trabajo sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo. En los casos de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

Los términos de las suspensiones individuales se encuentran establecidos en la disposición 45 de la Ley Federal del Trabajo, en la que se indica: en los casos de las fracciones I, II, IV y VII, el trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; tratándose de las fracciones III, V y VI, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

Los efectos de la suspensión individual, de prestar el servicio y pagar el salario, sufren algunas excepciones, sobresalen, entre otras, las siguientes: la obligación del patrón de pagar el salario cuando el trabajador obró en su defensa, el derecho que tiene la mujer de percibir su salario durante el descanso anterior y posterior al parto, el derecho que tienen los trabajadores de que les sea computado en su antigüedad el periodo de suspensión que se da

para alistarse y servir en la guardia nacional. Asimismo, indicamos que por acuerdo de las partes, patrones, trabajadores y sindicatos, se pueden establecer causas y modalidades sobre las suspensiones individuales, como acontece con los permisos sin goce de sueldo para arreglar asuntos personales, licencias, sanciones sindicales o medidas disciplinarias. En este último caso, son los reglamentos internos de trabajo los que las contemplan, y no podrán exceder de ocho días. Este tiempo cuenta para efecto de antigüedad, pero no para la participación en las utilidades de las empresas.

2. Rescisión

En relación con este tema, el artículo 47 expresa las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. Menciona las siguientes: I. *Engañarlo el trabajador* o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador. II. *Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez*, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia. III. *Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior*, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo. IV. *Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo, o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II*, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. V. *Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales* durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo. VI. *Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior* siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio. VII. *Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento* o de las personas que se encuentren en él. VIII. *Cometer el trabajador actos inmorales* en el establecimiento o lugar de

trabajo. IX. *Revelar el trabajador los secretos de fabricar* o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa. X. *Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia* en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada. XI. *Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes*, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado. XII. *Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas* o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. XIII. *Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez* o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico. XIV. *La sentencia ejecutoriada* que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo. XV. *Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores*, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere.

Esta acción deberá ejercerla el patrón en un término de dos meses, que se regulará por el número de días que le corresponda, pues al transcurrir dicho lapso, el derecho prescribirá.

En este caso, conforme a la reforma de 1980, 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. En todo caso, la falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

En una sana interpretación, con respecto al derecho de los patrones de solicitar la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante la negativa del trabajador de recibir el aviso del despido, la Corte ha expresado que se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso del despido al trabajador y que éste se negó a recibirlo.

El derecho de rescisión sin responsabilidad del trabajador, se encuentra consignado en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos: 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 30 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. 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.

3. *Terminación*

Entre las causas que extingue y deja sin efecto la relación laboral, conforme al artículo 35 de la Ley Laboral, resaltan las siguientes: I. El mutuo consentimiento de las partes. II. La muerte del trabajador. III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38. IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo. V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

En el caso de la fracción IV del artículo anterior, indica el artículo 54,

si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible De interés De interés ble, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

VI. CONCLUSIONES

El contrato individual de trabajo y la relación de trabajo constituyen las dos instituciones más sobresalientes del derecho individual del trabajo. Consideramos que la orientación que el legislador le dio, es la adecuada pues responde a la naturaleza de la disciplina laboral; garantizándose así, la estabilidad en el trabajo que solamente puede ser afectada por las instituciones consignadas en la ley. El estudio de estas instituciones, siempre resultará interesante por su alto contenido de justicia y de equidad.

VII. BIBLIOGRAFÍA

CÁRDENAS VELASCO, Rolando, *Apéndice de Jurisprudencia*, 1917-2001, Laboral (compilación), México, Compuedición Integral-Ángel editor, 2001, p. 1157.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *40 lecciones de derecho laboral*, 8a. ed., México, Trillas, 1999.

——— *et al.*, *Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada*, 25a. ed., México, Trillas, 1990, p. 115.

CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Reflexiones jurídico laborales*, México, Porrúa, 2000.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 7a. ed., México, McGraw-Hill, 2000.

BUEN UNNA, Carlos de, *Ley Federal del Trabajo comentada*, México, Themis, 2000.

DÍAZ ORDAZ, Gustavo, *Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo*, México, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados, 1968.

GUERRERO, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, 21a. ed., México, Porrúa, 2000.

LASTRA LASTRA, José Manuel, *Fundamentos de derecho*, 2a. ed., México, McGraw-Hill, 1997.

Ley Federal del Trabajo, 4a. ed., México, McGraw-Hill, 1999.

MUÑOZ, Luis y CASTRO ZAVALA, Salvador, *Comentarios al Código Civil*, 2a. ed., México, Cárdenas Editor, 1984.

SUÁREZ GAONA, Enrique *et al.*, *Origen y repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Ley Federal del Trabajo reformada*, México, Talleres Lito-tipográficos Laguna, 1942.

——— y TRUEBA BARRERA, Jorge, *Nueva Ley Federal del Trabajo*, 81a. ed., México, Porrúa, 2000.