



*Universidad Autónoma de Querétaro*  
*Facultad de Derecho*

*“La Responsabilidad del Trabajador en el Incumplimiento del Contrato de Trabajo”*

**TESIS**

Que para obtener el Título de  
*Licenciado en Derecho*

Presenta

*P.d.D. Javier Sánchez Puig*

*Santiago de Querétaro, Agosto de 1997.*

No. Adq. H57412

No. Título \_\_\_\_\_

Clas. D348-7

S.211x

Al Lic. Salvador Oviedo  
Galindo, mi Padre, quien  
me ha enseñado con su  
ejemplo que la Honestidad  
y la Rectitud son los  
valores que forman a un  
verdadero defensor de la  
Justicia.

A mi Madre quien nunca  
dejó de luchar para darme  
un futuro pleno en  
posibilidades, llenándome  
de amor y haciendo de mi  
una persona responsable y  
emprendedora.

A Rosa Esther por su Amor y  
Confianza que me impulsaron  
a culminar una etapa de mi  
vida y a empezar otra más  
importante permitiéndome  
estar a su lado para siempre.

A mis Hermanos Alejandro  
y Miguel Angel porque  
sabemos que siempre  
podemos contar el uno con  
los otros cuando se  
requiere de verdad.

A César García y Alejandro  
Hernández por el Hardware  
y el Software y todo el  
apoyo técnico prestado.

Al Lic. Salvador Rojas  
Paredes por el tiempo que  
en la adversidad me ha  
dedicado como Director de  
Tesis aportando sus  
conocimientos a mi  
formación profesional.

A mis Maestros, porque con su labor me movieron a esforzarme más en el camino emprendido.

A Tere, César, Hale, Clari, Luchis, Vero, Arturo y al resto de la SASFE, porque habrá siempre un espacio para una gran amistad como la nuestra.

## INTRODUCCION

Durante los años en que he venido practicando el Derecho del Trabajo formandó parte, primero del órgano de Gobierno que se encarga de regular lo relativo a esta rama a nivel estatal y después como litigante, ya sea representando a patronos o trabajadores, en los conflictos que entre estos se presentan, he podido advertir que en la práctica se presentan algunas situaciones que a pesar de encontrarse reguladas en la Ley Federal del Trabajo, es muy cuestionable dicha regulación y más aún su supuesta eficacia, una de ellas es la que trataré de señalar con el siguiente ejemplo:

En caso de que el patrón incurra en una violación a las normas señaladas en dicho cuerpo legal, el trabajador tendrá una variedad de acciones que ejercitar para que el patrón cumpla con las normas violadas o en el último de los casos obtener una indemnización por ser "víctima" del incumplimiento del patrón, lo cual si tomamos en cuenta que la Ley Federal del Trabajo busca equilibrar de ese modo la desigualdad que por su naturaleza tienen el trabajo y el capital en la relación laboral, no es malo, sino que procura tutelar al trabajador y cumple así con una de las características del mismo; sin embargo, ¿Qué hace el patrón cuando él es víctima de la conducta dolosa y perjudicial del trabajador irresponsable que no cumple con su deber como tal?, ¿rescindirle el contrato?, desde luego, pero, ¿y si el trabajador provocó por su negligencia daños y perjuicios a la empresa?, ¿Qué puede hacer el patrón?, ¿Quién le va a responder a él por las pérdidas que el trabajador ha originado?, ¿Qué puede hacer el patrón cuando un trabajador, que por sus conocimientos le es indispensable, abandona el trabajo sin previo aviso deteniendo con ello la producción y causando graves pérdidas a la empresa?, ¿Forzarlo a cumplir?, ¿Cómo podrá sancionarse al responsable de estas pérdidas?.

Uno de los temas que menos atención han recibido por parte de los teóricos y prácticos del Derecho del Trabajo es el de la Responsabilidad, por lo que,

en el presente trabajo, habremos de estudiar el régimen de la Responsabilidad en el derecho del Trabajo, teniendo como tema central la Responsabilidad en que puede incurrir el trabajador como sujeto de la Relación Laboral, así como los alcances y eficacia de su regulación en la Ley Federal del Trabajo y sus bases en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

A efecto de llevar a cabo lo anterior resumiremos los cambios que en materia laboral se han presentado en el País a través de la Historia, tema al cual he denominado La Legislación Laboral en México, continuando con establecer que es el contrato de trabajo y la relación de trabajo, presupuestos indispensables para la aplicación de las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, lo cual se realiza dentro del capítulo denominado La Relación Laboral, analizando, en los capítulos siguientes qué es la Responsabilidad Laboral y en que normas legales se sustenta su existencia para establecer cuales son los supuestos que la Ley de la Materia contempla como situaciones en que se atribuye responsabilidad a patrones y a trabajadores como sujetos de la Relación de Trabajo, poniendo especial énfasis en la atribuida al trabajador como tema central de este trabajo.

Del mismo modo, haremos un pequeño análisis al artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo a efecto de determinar si la norma en el contenida tiene alguna utilidad para que el patrón no se vea perjudicado en sus intereses ante una situación como la que se ha planteado con anterioridad y que, además, es bastante común dentro de nuestro ámbito laboral.

A continuación haremos un pequeño resumen de la regulación que en materia laboral se ha hecho en nuestro País, con el sólo fin de observar cómo es que ha venido evolucionando la Legislación Laboral, tratando de mantenerse acorde con la dinámica social que se ha presentado con el paso del tiempo y como actualmente se plantea en los tiempos modernos.

# **RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

## **INDICE DE EXPOSICION**

<b>INTRODUCCION</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO PRIMERO. LA LEGISLACION LABORAL EN MEXICO.</b>	<b>5</b>
I.I. LOS AZTECAS.	5
I.II . LA COLONIA.	7
I.III. EL MEXICO INDEPENDIENTE.	9
I.IV. CONSTITUCION DE 1917.	14
<b>CAPITULO SEGUNDO. LA RELACION LABORAL.</b>	<b>24</b>
II.I. RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO.	24
II.II. OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO.	35
<b>CAPITULO TERCERO. RESPONSABILIDAD LABORAL.</b>	<b>40</b>
III.I. CONCEPTO GENERAL DE RESPONSABILIDAD.	40
III.II. ELEMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD.	47
III.III. RESPONSABILIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO	50
<b>CAPITULO CUARTO. LA RESPONSABILIDAD LABORAL Y SU AMBITO DE APLICACIÓN.</b>	<b>56</b>
IV.I. REGULACION CONSTITUCIONAL.	56
IV.II. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	62
<b>CAPITULO QUINTO. SUJETOS DE LA RESPONSABILIDAD LABORAL.</b>	<b>75</b>
V.I. LA RESPONSABILIDAD DEL PATRON.	75
V.II. LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR.	82
<b>CAPITULO SEXTO. EL ARTICULO 32 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.</b>	<b>89</b>

VI.I. ANTECEDENTES.	89
VI.II. ALCANCE.	93
VI.III. EFICACIA JURIDICA.	94
CONCLUSIONES.	96
BIBLIOGRAFIA.	98

# CAPITULO PRIMERO. LA LEGISLACION LABORAL EN MEXICO

## I.I. LOS AZTECAS.

El pueblo azteca se componía del común de los habitantes o macehuales, que requerían del ejercicio de un trabajo para subsistir y por otro lado por los nobles o señores, la cual se componía a su vez de sacerdotes y guerreros.

La clase de los guerreros gozó siempre de los más altos privilegios y el Rey debía pertenecer a esta clase, los miembros del Consejo eran también de la clase de los guerreros, sobre la cual recaían dos funciones fundamentales: gobernar y hacer la guerra, ya fuera para conquistar a otros, por defenderse de ataques o para hacerse de prisioneros y ofrecerlas como víctimas en sacrificio a los Dioses. Los sacerdotes tenían a su cargo la práctica de los ritos y ceremonias religiosas, se "comunicaban" con las divinidades y las divinidades, al intervenir en los más mínimos detalles de la vida del pueblo azteca, provocaba que los sacerdotes gobernarán indirectamente a la población azteca.<sup>1</sup>

El común del pueblo hacía de la agricultura su actividad fundamental, aunque no la única, ya que había entre los aztecas, artesanos que practicaban un oficio y que producían y comercializaban sus productos en el mercado de Tlatelolco u ofertaban sus servicios para realizar las obras que les fueran encomendadas. Lo artesanos que se dedicaban a un mismo oficio formaban una asociación semejante a la corporación, vivían en un mismo barrio, tenían un Dios común y enseñaban a sus hijos la profesión, esta actividad tenía cierto reconocimiento de la sociedad azteca y según la importancia de la actividad así eran las consideraciones de que se hacía objeto a quienes lo practicaban, como sucedió con los comerciantes,

---

<sup>1</sup> CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, Sexta Edición, Edit. Fuentes Impresores, México D.F. 1973, Pág. 36.

quienes tenían a su cargo el gobierno del mercado de Tlatelolco, regulaban el comercio, ejercían funciones jurisdiccionales, mantenía relaciones estrechas con los sacerdotes y guerreros de la cual era aliada y le servía proporcionando los datos que se obtenían en las expediciones para la posterior conquista de los pueblos que visitaban.<sup>2</sup>

Podemos señalar que el pueblo azteca satisfacía sus necesidades con tres actividades fundamentales: El trabajo personal cuyo objeto era el cultivo de la tierra; mediante una economía local abastecida por las personas que ejercitaban un oficio y que producían para vender sus propios artículos y; mediante el intercambio de productos llevado al cabo con pueblos distantes del Valle de México.

En la legislación azteca<sup>3</sup> se regulaba la libertad de trabajo, salvo las obligaciones de confeccionar los vestidos de las clases superiores, de construir sus casas, de cultivar sus heredades, que siempre fueron remuneradas; el trabajo sólo podía ser resultado de un mutuo acuerdo entre quien prestaba servicios y quien los recibía; los trabajadores aztecas ocurrían al mercado y en un lugar determinado ofrecían sus servicios; quien los requería se concertaba con ellos y fijaban ambos las obligaciones que contraían.

A la concepción de trabajo libre, siempre se hizo corresponder además la idea de la percepción íntegra de la remuneración. Los trabajos forzosos entre los aztecas, estuvieron reservados a los esclavos, los siervos y los tamemes. El esclavo podía tener un patrimonio, adquirir bienes, enajenarlos, etc. si bien tenía la obligación de trabajar para el señor, podía también hacerlo en beneficio propio; el hijo del esclavo no nacía esclavo, las causas de la esclavitud eran la comisión de un delito, la celebración de un pacto del padre para poner en esclavitud al hijo del hombre libre a sí mismo. El esclavo que quería dejar de serlo, lo lograba por el simple hecho de repudiar

---

<sup>2</sup> *Ibidem*, Pág. 37.

<sup>3</sup> *Ibidem*, Págs. 38 y 39.

la esclavitud y ampararse en el templo. Los siervos o mayeques eran los trabajadores del campo, eran una especie de esclavo del amo de la tierra, la tierra se transmitía con ellos y tenían la obligación de cultivar la heredad. Los tamemes eran la clase más baja de la sociedad azteca eran considerados un simple medio de transporte y sólo podían ejercitar esa actividad.

## **I.II . LA COLONIA.**

En España como en toda Europa, prevalecía la forma artesanal de producción, de lo cual se explica que al llevarse a cabo la conquista de nuestro territorio, los españoles trajeran consigo las instituciones que se conocían y se practicaban en la península Ibérica. Fue así como se implantó el régimen corporativo en nuestro País el cual era coincidente con el de toda Europa, por supuesto, aunque tenía sus características muy singulares como el que los estatutos de las corporaciones, no se aplicaban como se hacían en Europa, aquí las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios que consistía en un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar las actividades de los hombres aún cuando en ciertos casos se dejaba a éstos en libertad de ejercitar la profesión o trabajo que quisieran sin someterse al rigorismo de la corporación, cosa que no se daba solamente en las escuelas, donde solo podían enseñar españoles; si practicaban un oficio de los sujetos a régimen y el producto que elaboraban era imperfecto, no tenían sanción alguna y se les permitía comercializarlo libremente.<sup>4</sup>

Es obvio que la intención de los españoles fue someter a esclavitud a los indígenas, pero fueron tan grandes y tan numerosos los abusos cometidos que la intervención de los Reyes de España no se hizo esperar a fin de proteger y liberar a los indígenas de la desmedida ambición española.

---

<sup>4</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, 9ª Edición, México D.F. 1994, Edit. Porrúa, Pág. 39.

Las Leyes de Indias, inspiradas en el pensamiento de la Reina Isabel La Católica, fueron elaboradas para tutelar a los indios en todas las manifestaciones y formas de relación con los españoles de los reinos de Perú y México, aún cuando nunca establecen la igualdad de Derechos entre ellos y los amos encomenderos, y en materia de trabajo, constituyen un verdadero Código en la especie; regulando entre otras cosas el contrato de trabajo sobre la base de reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los indígenas, de protegerlos, de limitar la edad de admisión en el trabajo, de obligar al trato humano a quien los ocupaba y de limitar la duración del contrato de trabajo al periodo de un año; regulando el salario, instituyendo la prohibición de hacer descuentos para que los indígenas obtuvieran integro el salario; la obligación de pagar el salario en dinero, señalando término para hacer el pago, que fue de ocho días; se previno el pago personal del salario y para determinadas actividades, diversos montos de salario; así como la irrenunciabilidad de las normas protectoras del salario; se estableció el descanso semanal en domingo; se obligó a los patrones a curar a los indios enfermos y se les prohibió ocuparlos en trabajos insalubres y peligrosos. Los trabajadores del campo recibían una fracción de tierra para ser cultivada en beneficio propio con aperos, animales y útiles de labranza del patrón; Los domésticos gozaban además de su salario, de alimentación, habitación, curación en caso de enfermedad y sepultura en caso de muerte, todo a cargo del patrón; las Leyes de Indias establecían, así mismo, sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaban o faltaban al cumplimiento de sus disposiciones.<sup>5</sup>

La Encomienda fue una forma de forzar al trabajo a los indígenas, se reglamentó para sustituir la prestación de servicios por el pago de un tributo, pago que daba derecho al indígena para solicitar y obtener del encomendero protección para su persona e intereses. Era una concesión que otorgaban los Reyes de España, que no era susceptible de comercio, pero podía ser

---

<sup>5</sup> CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, Op. Cit. Pág. 41.

declarada vacante en caso de faltar el encomendero a sus obligaciones y tenía una duración de tres o cuatro generaciones.<sup>6</sup>

Los esclavos y los siervos fueron considerados como cosas susceptibles de posesión y dominio de los que podía disponer libremente el dueño.

### **I.III. EL MEXICO INDEPENDIENTE.**

Con el triunfo del movimiento independiente, no se derogó el sistema corporativo de la Ciudad de México, sin embargo, algunas de las ordenanzas fueron cayendo en desuso, tal como aconteció con las Leyes de Indias.

A medida que fueron cayendo en desuso las ordenanzas, algunas de las actividades, sobre todo las que podían considerarse estrechamente relacionadas para resolver las necesidades de la población, fueron objeto de regulación, la que fue llevada a cabo a través de reglamentos, que vinieron a sustituir a las ordenanzas de gremios, aunque velaban sólo por los intereses de quienes ejercían el oficio o la actividad en específico de que se trataba.<sup>7</sup>

En el Siglo XIX en México no se conoció un verdadero Derecho del Trabajo ya que en su primera mitad continuó aplicándose el viejo Derecho Español lo cual al ser obsoleto para la época, provocó que la condición de los trabajadores sufriera las consecuencias.

La Revolución de Ayutla representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal que buscaba poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de Derechos; cuando se derrocó al dictador, se convocó al pueblo a un Congreso Constituyente que se reunió en la Ciudad de México

---

<sup>6</sup> *Ibidem*, Pág. 42.

<sup>7</sup> *Ibidem*, Pág. 44.

durante 1856 y 1857, del documento redactado son particularmente importante los artículos 4º, 5º y 9º relativos a la Libertad de Industria, Comercio y Trabajo, al principio de que "nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", y a la libertad de Asociación, respectivamente.<sup>8</sup>

En dos ocasiones se propuso el Congreso la cuestión del Derecho del Trabajo, pero no se logró su reconocimiento por el valor absoluto que se atribuía a la propiedad privada y a la influencia de la escuela económica liberal de los defensores del individualismo, que constituyeron obstáculos insalvables.

Durante la época del imperio, se crearon una serie de leyes que trataban de regular los conflictos entre los trabajadores y patrones, entre las que destacan El Estatuto Provisional del Imperio, la Ley que creó la Junta Protectora de las Clases Menesterosas, La Ley sobre Trabajadores y algunas otras, lo que revela el interés del Imperio en los problemas sociales de México.<sup>9</sup>

Estas Leyes consignaban la libertad de trabajo, regulaban la jornada de trabajo, desde la salida hasta la puesta del sol con dos horas para ingerir alimentos, otorgaron como de descanso los días domingos y feriados, obligaron al pago de salario en moneda, si el trabajador tenía deudas con el patrón, se podía descontar sólo la quinta parte del salario, y señalaban que tales deudas no se harían extensivas a la familia del trabajador, se permitían las tiendas pero no era obligatorio para los trabajadores comprar en ellas, cuando el patrón tenía un numeroso grupo de trabajadores, el patrón debía construir escuela para los hijos de éstos, el peón de campo debía recibir agua y útiles de trabajo, la jornada de trabajo para los menores de doce años era de medio día y se prohibía el "contrato de empeño" que hacían los

---

<sup>8</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Op. Cit. Pág. 40.

<sup>9</sup> Ibídem, Pág. 41.

padres con sus hijos y fijaban multas a quien violara estas y otras disposiciones.

En el Código Civil de 1870, se procuró dignificar al trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo Título, aplicable a todas las actividades del hombre, lo cual, sin embargo no ayudó en absoluto a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.<sup>10</sup>

El día 1º de junio de 1906 marcó un punto de partida en la historia de la legislación del trabajo en México. Los trabajadores de la mina de Cananea acordaron solicitar a la empresa un aumento de salarios en base al incremento del trabajo del cual habían sido víctimas y la desigualdad de condiciones respecto a los trabajadores norteamericanos; la Comisión designada para formular las peticiones a la empresa fue atacada por la policía que acudió al llamado de la Compañía, por lo que el resto de los trabajadores suspendió labores y acudieron en auxilio de sus compañeros de trabajo, a fin de cuentas fueron sometidos por las tropas de Estados Unidos del Norte y los representantes de los trabajadores encarcelados en San Juan de Ulúa.

A la huelga de Cananea siguieron las de Velardeña, Petriceña y Río Blanco, Nogales y Santa Rosa; Los empresarios de Puebla impusieron un Reglamento de Fábrica que destruía la libertad y dignidad de los trabajadores, quienes sometieron a consideración del Presidente de la República, Porfirio Díaz, el problema, quien ordenó que se reanudaran las labores y se acatará lo señalado en el reglamento, lo que debían hacer igualmente los trabajadores de la industria textil de Veracruz, Jalisco,

---

<sup>10</sup> Ibidem, Págs. 41 y 42.

Tlaxcala, Querétaro y el D.F., pero los trabajadores de Río Blanco continuaron el movimiento y fueron diezmados por las tropas federales.<sup>11</sup>

Conjuntamente con estos acontecimientos los partidos políticos y los ideólogos pre-revolucionarios reclamaron una legislación del trabajo, los Hermanos Flores Magón en su programa del Partido Liberal Mexicano del 1º de julio de 1906 incluían trece propuestas concretas para legislar en esta materia, la que consideraban debía ser humanizada y los puntos que se plasmaron en el citado programa constituyeron algunos principios e instituciones posteriormente incluidos en el articulado de nuestra Declaración de Derechos Sociales.<sup>12</sup>

Las primeras Leyes del Trabajo Mexicanas son las de Riesgos Profesionales, de José Vicente Villada del Estado de México en 1904 y la de 1906 de Bernardo Reyes del Estado de Nuevo León.

La primera establecía entre otras cosas la presunción en favor del trabajador de que todo accidente debía considerarse como tal en tanto no se probara que había tenido otro origen, sentó las bases de la teoría del Riesgo Profesional; La indemnización era dar media paga por tres meses; en caso de fallecer el trabajador, el patrón debía cubrir los gastos funerarios y el importe de quince días de salario; dicha Ley se aplicaba igual en accidentes o en enfermedad profesional adoptando el principio de la irrenunciabilidad de los Derechos del trabajador.

La segunda de ellas sólo contempló los accidentes de trabajo, no las enfermedades; libraba al patrón en los casos de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima; señalaba un determinado porcentaje de salario como indemnización de accidente, dependiendo de la

---

<sup>11</sup> CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, Op. Cit. Págs. 45 y 46.

<sup>12</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Op. Cit. Págs. 42 y 43.

duración de la incapacidad; en caso de muerte, el patrón pagaba de 10 meses a 2 años de salario según las cargas de la familia.<sup>13</sup>

La inquietud social y política creció hasta hacerse incontenible en 1910, la población campesina que representaba el 72% del total de la población nacional, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, una condición social mantenida por la férrea dictadura de los jefes políticos y los rurales;<sup>13</sup> y las presiones de la clase media que se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, fueron el detonador del tercer movimiento Nacional después de la Independencia y la Revolución Liberal.

El 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero expide el Plan de San Luis desconociendo al régimen Porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción de la No Reección, haciendo referencia al problema agrario transformando el conflicto de político a social motivando la rebelión del sureño Zapata; fueron numerosos los actos legislativos en materia de trabajo, Francisco I. Madero publicó la Ley que creó el Departamento de Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, departamento que con su intervención logró en 1912 la aprobación de las tarifas mínimas de la rama de hilados y tejidos, intervino en los conflictos graves de trabajo, difundió las legislaciones europeas y publicó un boletín de trabajo, al sobrevenir la Revolución, los Jefes Revolucionarios determinaban las condiciones de trabajo en cada una de las plazas que tomaban.<sup>14</sup>

En los años de 1911 a 1913 se sucedieron a los gobiernos de Madero y León de la Barra los del militar Victoriano Huerta, lo que provocó que el Estado de Coahuila y su gobernante Venustiano Carranza negaran legitimidad al usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos. El Plan de Guadalupe condensa los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución, denominando por ende

---

<sup>13</sup> Idem.

<sup>14</sup> CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, Op. Cit. Pág. 47.

a su ejercito "Constitucionalista" lo que se aplica posteriormente al movimiento revolucionario, del cual surgen la Constitución de 1917, la primera Declaración de Derechos Sociales de la Historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.<sup>15</sup>

Legislaron en materia de trabajo el Estado de Coahuila en 1912, Veracruz en 1914 y Yucatán en 1915, Hidalgo y Zacatecas en 1916 y en ese año, otra vez, Coahuila.<sup>16</sup>

#### **I.IV. CONSTITUCION DE 1917.**

El Jefe del Ejercito Constitucionalista convocó a la reunión de un Congreso Constituyente, que se reunió en Querétaro, en noviembre de 1916, en donde se presentó el proyecto de una nueva Constitución.

Al discutirse el artículo 5º se propuso que en este se integraran las bases reguladoras del trabajo, de lo cual se decidió establecer en un capítulo especial lo relacionado con la materia del trabajo, de lo que se formuló el artículo 123 que sometido a la consideración del Constituyente fue aprobado sin problemas, en el se contenían originalmente disposiciones relativas a el contrato de trabajo, jornada de trabajo, descanso semanal, el salario y riesgos profesionales; así como disposiciones relativas al despido de los trabajadores, trabajo de menores y mujeres, asociación profesional, el derecho de huelga, paros o suspensión de labores por los patrones, servicios para la comunidad, instituyó las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la solución de los conflictos entre capital y trabajo, establece la Previsión Social, otorga carácter imperativo a las normas legales aún cuando se pacte su renuncia y facultaba a los Congresos de los Estados a legislar en materia de trabajo siempre que respetaran los principios fundamentales ahí consignados.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Op. Cit. Pág. 44.

<sup>16</sup> CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, Op. Cit. Pág. 47.

<sup>17</sup> *Ibidem*, Págs. 47 y 48.

La mayoría de los Estados de la República hizo uso de la facultad que les concedió el texto primitivo del artículo 123 de la Constitución y cada uno de ellos expidió leyes del trabajo o reglamentó aquellos capítulos de la misma que se consideraron de mayor importancia para la solución de los problemas del trabajo de las entidades.

Pero no estaban satisfechos los trabajadores y lentamente se fue formando un rumor que señalaba la buena intención de la asamblea de Querétaro, pero la República, afirmaban, es un enjambre de Leyes que dan tratos diferentes a los trabajadores, lo cual niega el principio de la igualdad de derechos y beneficios; esto sumado al problema que surgía cuando algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ya que ninguna de ellas podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia extraterritorial.

Por este tipo de problemas fue que el poder revisor de la Constitución modificó en 1929 el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución: la Ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación corresponderá también a las autoridades locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma Ley, así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.<sup>18</sup>

El Congreso de la Unión, una vez reformado el artículo 123 de la Constitución para atribuirle la facultad legislativa<sup>19</sup>, aprobó la primera Ley del Trabajo, la cual fue promulgada el 18 de agosto de 1931 y publicada el 28 del mismo mes y año.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Op. Cit. Pág. 53.

<sup>19</sup> CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, Op. Cit. Pág. 47.

<sup>20</sup> MEXICO: LEY FEDERAL DEL TRABAJO, La Legislación Mexicana Sociedad Editora, Cooperativa de Linotipistas, México D.F. 1931. Pág. 129.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de varios proyectos que recababan la opinión de asambleas obrero-patronales, respecto a esta Ley, la exposición de motivos de la Ley de 1970 dedica a su antecesora algunos cumplidos al considerar que "ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han impulsado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores..."<sup>21</sup>

El paso del tiempo trajo consigo el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales nacionales e internacionales, con lo que surgió una problemática que exigió una legislación que constituyera un paso más para ayudar al progreso de la Nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía.

El proyecto de Ley Nueva contó con la participación de todos los sectores de la sociedad, principalmente empresarios y trabajadores y contempló concesiones a los trabajadores no contempladas en la ley anterior. La nueva Ley entró en vigor el 1º de mayo de 1970<sup>22</sup> y ha tenido que adecuarse a las mutaciones que presenta la sociedad y la economía nacionales con la dinámica y cambio permanente que nuestro País requiere.

La citada Ley ha sufrido una serie de reformas muy importantes y en la actualidad se integra de 16 Títulos<sup>23</sup>, que agrupan capítulos y artículos variados, títulos que con su contenido genérico, se enlistan a continuación:

---

<sup>21</sup> MEXICO: LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Exposición de Motivos de la Iniciativa de Nueva, Enviada por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, el 9 de diciembre de 1968. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.F. 1970. Pág. 7.

<sup>22</sup> MEXICO: LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.F. 1970, Segunda Edición, Pág. 477.

<sup>23</sup> MEXICO: LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México D.F. 1994. 11ª Edición, 413 p.

- **Primero: Principios Generales**, en que se señala el campo de acción de la Ley, define a patrón y trabajador, el trabajo, empresa, señala fuentes supletorias y modo de interpretación de las normas de trabajo;
- **Segundo: referido a las Relaciones Individuales de Trabajo**, que define la relación de trabajo y contrato de trabajo, fija límite al trabajo de menores, señala la irrenunciabilidad de derechos otorgados al trabajador en la ley, enuncia los requisitos para la prestación de servicios fuera del país de los trabajadores mexicanos, señala límite en la obligatoriedad del contrato y relación de trabajo, señala la responsabilidad civil del trabajador que incumpla con las normas de trabajo y el no ejercicio de coacción a su persona y reglamenta los convenios que celebren patrones y trabajadores; **Duración de las Relaciones de Trabajo**, que reglamenta el tiempo de duración de las relaciones de trabajo y modos de señalar esta; **la Suspensión de los Efectos de las relaciones de trabajo**; **Las Causas de Rescisión de las Relaciones de Trabajo**, enlistando primero las causas justificadas para el patrón y después las del trabajador; **Terminación de las Relaciones de Trabajo**;
- **Tercero: Establece lo referente a las Condiciones de Trabajo**, enlistando las disposiciones generales para las condiciones de trabajo; **Jornada de Trabajo**, que habla de los diversos tipos de jornada de trabajo y modos de fijarlas; **Días de Descanso**, que habla de los obligatorios y el semanal; **Vacaciones** que regula lo referente a este renglón: duración, días por año laborado, prima vacacional y tiempo en que se otorgan; **Salario**, que define al salario, establece el modo de fijarlo, de que se integra, las características del mismo; **Salario Mínimo**, que lo define como tal y establece el modo de fijarlo e instituciones que intervienen en ello; **Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas**; que señala el modo de determinar, repartir y entregar las utilidades a los trabajadores;

- Cuarto: Establece los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Patrones, enlistando primero las Obligaciones de los Patrones, y después las Obligaciones de los Trabajadores, Habitación para los Trabajadores, que establece los principios fundamentales de lo que se conoce como INFONAVIT, su objeto, la administración de sus recursos e integración; De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, que consagra el derecho a la capacitación por parte del patrón, el modo de cumplir con la obligación, objeto y participación de la autoridad laboral; Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso, para cubrir las plazas vacantes nuevas, definitivas o provisionales en las empresas; Invenciones de los Trabajadores, que establece el derecho del trabajador en caso de que por su actividad realice alguna invención que requiera patentar;
- Quinto; Llamado Trabajo de las Mujeres, que regula lo referente al trabajo de las mujeres, consagrando la igualdad de derechos y obligaciones con los hombres y estableciendo los derechos de las madres trabajadoras;
- Quinto Bis: Trabajo de los Menores, que establece los límites y prohibiciones, así como requisitos para el trabajo de los menores;
- Sexto: Reglamenta los llamados Trabajos Especiales, estableciendo disposiciones específicas para los Trabajadores de Confianza, de los Buques, de las Tripulaciones Aeronáuticas, de Ferrocarriles, de Autotransportes, de Maniobras de Servicio Público en Zonas federales, del Campo, Agentes de Comercio y Otros semejantes, de los Deportistas Profesionales, De los Actores y Músicos, de los Trabajadores a Domicilio, los Domésticos, los de los Hoteles, Restaurantes, Bares y Otros Análogos, de las Industrias Familiares, de los Médicos residentes, de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley;
- Séptimo: Título de las Relaciones Colectivas de Trabajo, que define a las Coaliciones; Sindicatos; Federaciones y Confederaciones; Contrato

Colectivo de Trabajo, modo de formarse, titularidad dentro de una empresa, contenido, efectos, revisiones, disolución; Contrato Ley, que define el mismo, señala modo de formarse, contenido, efectos, revisiones, terminación; Reglamento Interior de Trabajo, que define éste, señala su contenido, modo de formarse, efectos; Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo, supuestos en que se da y cómo se solicita; Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo, que señala las causa de suspensión, efectos e intervención de la autoridad laboral; Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo, que establece el modo de llevarse a cabo y causas;

- Octavo: Dedicado a las Huelgas, que define a la huelga, establece sus requisitos, intervención de la autoridad laboral; Objetivos y Procedimientos para llevarla a cabo;
- Noveno: Establece los llamados Riesgos de Trabajo, definiendo los riesgos de trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades así como los tipos de incapacidad que éstos pueden causar al trabajador, derechos de los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo, modo de indemnizarlos, excepciones, responsabilidades del patrón, casos de muerte por riesgos de trabajo, obligaciones de los patrones, intervención de la autoridad laboral, establece una Tabla de Enfermedades de Trabajo y Una de Valuación de Incapacidades Permanentes para efectos de indemnización;
- Décimo: Regula la Prescripción, que señala los términos de prescripción para el ejercicio de las acciones de trabajadores y patrones, cuando empieza a correr, cuando se interrumpe y efectos de la misma;
- Undécimo: Enlista a las Autoridades de Trabajo y Servicios Sociales, que establece la competencia de las autoridades en la aplicación de las normas de trabajo, referida a la jurisdicción de cada una de ellas; la Competencia Constitucional de las Autoridades del Trabajo, referida a la

actividad o giro a que se dedique la empresa, a las normas de capacitación y adiestramiento, la Procuraduría de la defensa del Trabajo, estableciendo sus funciones y modo de integrarse; Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, estableciendo su objeto, actividades, modo de integrarse, procedimientos para lograr su objetivos; Inspección del Trabajo, estableciendo sus funciones, deberes, atribuciones, obligaciones, prohibiciones, integrantes, requisitos para ser inspector, causas especiales de responsabilidad de los mismos y sanciones por ello; Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que señala su integración, requisitos de los integrantes, órganos que la integran, deberes, funciones y atribuciones, Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, fijando su integración, objeto, deberes y atribuciones; así como el Procedimiento ante la Comisión Nacional; también se regula en este Título el funcionamiento de la Comisión Nacional Para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, señalando su integración, objeto, deberes y atribuciones de sus integrantes; del mismo modo se regula el funcionamiento de las Juntas Federales de Conciliación, de las Juntas Locales de Conciliación, de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, señalando su integración, funcionamiento objeto, facultades y atribuciones, así como obligaciones y competencia de cada una de ellas;

- Duodécimo: Trata del Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, señalando requisitos para cada uno de los cargos que se desempeñan en las Juntas, restricciones, obligaciones, sanciones, faltas especiales de los funcionarios y causas generales y especiales de destitución de los mismos.
- Decimotercero: Se ocupa de los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones: en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas de Conciliación Permanentes, regulando el modo de elegirlos, señalando quienes tienen derecho a participar, procedimiento de elección, requisitos

que deben satisfacer, causas de revocación del nombramiento, de responsabilidades y sanciones; del mismo modo se regula la elección de representantes de los trabajadores y patronos en la Comisión Nacional de Los Salarios Mínimos y en las Comisiones Consultivas, en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

- Decimocuarto: reglamenta el Derecho Procesal del Trabajo, regulando la impartición de justicia laboral, señalando las características del proceso, reglamenta la Capacidad y Personalidad de las partes en el proceso, las Competencias de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje tanto locales como Federales, en razón de las ramas industriales, empresas o materias, por el territorio, modo de declararse la misma; de los Impedimentos y Excusas de los representantes del Gobierno Trabajadores o Patronos para conocer de algún juicio; de la Actuación de Las Juntas, señalando días y horas en que puedan actuar éstas, así como las formalidades y medios para hacer cumplir sus determinaciones; de los Términos Procesales, cuando empiezan a contar y modo de computarlos; de las Notificaciones; señalando los tipos de notificaciones y en que casos se llevan a cabo, sus formalidades, efectos y causas de nulidad; de los Exhortos y Despachos que regula el supuesto en que las diligencias que deban practicarse sean fuera del domicilio o lugar de residencia de la Junta; de los Incidentes, determinando cuando y en qué efecto se tramitan los incidentes así como en que casos cabe promoverlos; de la Acumulación, cuando se da, como se tramita y que efectos tiene; de la Continuación del Proceso y de la Caducidad, señalando los casos en que se da este supuesto, como se declara y efectos de la misma. este Título regula también lo referente a Las Pruebas dentro del procedimiento laboral, señalando los casos en que determinada parte tiene la carga de la prueba, del modo en que se ofrece y desahoga la Confesional, Documental, Testimonial, Pericial, la Inspección, la Presunsional y la Instrumental; así como regula también el tipo de Resoluciones Laborales, señalando los casos en que se da cada

una así como la no admisión de recurso en contra de ellas; reglamenta también la Revisión de los Actos de Ejecución, de los funcionarios de las Juntas, en qué casos procede, requisitos del trámite y efectos ya sea procedente o improcedente; de las Providencias Cautelares, que pueden dictar los Presidentes de las Juntas a petición de parte, como el arraigo o el secuestro provisional de bienes y requisitos para decretarlas; el presente título regula el Procedimiento ante las Juntas de Conciliación y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estableciendo las etapas procesales dentro de los procedimientos laborales y la duración de cada una de ellas, como la Conciliación, la demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, desahogo de pruebas, la elaboración del proyecto de laudo, su discusión y votación y su elevación a laudo; también se regulan los Procedimientos Especiales, los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica y el Procedimiento de Huelga;

- Decimoquinto: Procedimiento de Ejecución, este título reglamenta los procedimientos que se deben llevar a cabo para obligar a la parte condenada en los laudos dictados, a cumplir con aquello que ha incumplido voluntariamente, como el Procedimiento de Embargo y los remates; regula los Procedimientos de las Tercerías y Preferencias de Crédito y establece el trámite de los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios;
- Decimosexto: Este Título establece las sanciones a que se hacen acreedores quienes violen las normas de trabajo, fijando multas y, en algunos casos, prisión a quienes incumplan con éstas, independientemente de las responsabilidades que les correspondan por el incumplimiento de sus obligaciones.

Esto es precisamente lo que vamos a tratar de analizar en el presente trabajo, la responsabilidad por el incumplimiento de las normas de trabajo, específicamente, en el caso de que el responsable sea el trabajador, para lo cual empezaremos por analizar los presupuestos indispensables para la

aplicación de las normas de trabajo: la existencia del contrato de trabajo o de la relación de trabajo.

## **CAPITULO SEGUNDO. LA RELACION LABORAL**

### **II.I.- RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO**

En el Derecho del Trabajo, pocas cuestiones tienen tanta trascendencia como la relativa a la Relación Laboral, presupuesto indispensable para la aplicación de las normas laborales contenidas en la Ley Federal del Trabajo que nos rige, la que, en sus artículos 20 y 21 señalan que:

"Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato Individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos". y

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

Los citados preceptos aportan el elemento característico y distintivo del Derecho Laboral Mexicano: La Relación de Trabajo es la fuente de derechos y obligaciones de las partes.

Lo anterior es fundamental para el desarrollo del presente análisis, que versa sobre el concepto de Responsabilidad en el Derecho del Trabajo, principalmente en el caso del Trabajador, ya que considero que no es posible iniciar a tratar sobre el tema, si antes no se dilucida el concepto de Relación Laboral, que a simple vista aparece como una innovación o por lo menos como la pretensión del Legislador de apartarse lo más posible del concepto contractual civil.

En tal virtud, surge la interrogante de qué si en determinado momento son lo mismo la Relación de Trabajo y el Contrato de Trabajo, para lo cual hemos de acudir a la Doctrina a fin de que, apoyados en ella, podamos dar respuesta a la presente cuestión, y así poder vislumbrar en qué ámbito se ubica la responsabilidad laboral.

En su Ley Federal del Trabajo Tematizada, Baltazar Cavazos Flores en su comentario al artículo 20, señala que "este precepto no distingue, en realidad, la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario"<sup>24</sup>.

Por subordinación debemos entender de una manera general, según lo que señala la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que es la vigente, " ...la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa."<sup>25</sup>

Por su parte, en su Ley Federal del Trabajo Comentada, Juan B. Climent Beltrán al referirse al artículo 20 de dicho ordenamiento legal, busca analizar la naturaleza y contenido del contrato de trabajo, refiriéndose además a la llamada "Teoría de la Relación de Trabajo"<sup>26</sup>, cuyo mayor exponente lo es Mario de la Cueva.

Comienza su comentario citando a Pérez Botija quien en su obra establece las tendencias que respecto al presente tema se han suscitado en la doctrina, precisando tres líneas de pensamiento:

---

<sup>24</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, 26ª Edición, México D.F. 1992, Edit. Trillas, Pág. 119.

<sup>25</sup> MEXICO: LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Exposición de Motivos de la Iniciativa de Nueva, Op. Cit. Pág. 19.

<sup>26</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia, Edo. Mex., México 1992, Edit. Esfinge, Págs. 76 y s.s.

a) Las que consideran la relación de trabajo como un contrato o Contractualistas

b) Las que asimilándolos lo califican de un contrato "sui géneris"

c) Quienes sostienen que Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo son dos cosas distintas.

Dentro de la primera corriente menciona a Francesco Carnelutti, para el que no cabe duda que se trata de un contrato e incluso especifica que puede encuadrarse dentro del concepto de contrato de compraventa de energía humana, para lo cual explica que en toda compraventa se trata de un dar, la energía humana se objetiviza al salir del cuerpo humano, se convierte en una cosa susceptible de ser dada como prestación; lo anterior a estas alturas resulta inadmisibile, dado que es un valor entendido que el trabajo y sus frutos constituyen un bien y derecho humanos y por otro lado, una de las principales razones de la existencia del Derecho del Trabajo es evitar la alienación del hombre que trabaja, impedir a toda costa que su energía objetivizada, como dice Carnelutti, le sea arrancada de las manos y sea tratada como cualquier objeto de comercio, pues aún cuando los frutos del trabajo son cosas, éstas no son el objeto del contrato de trabajo, sino sólo una consecuencia del mismo.

Dentro de esta corriente se ubica la llamada Teoría del Arrendamiento de Servicios, desarrollada por García Oviedo y a la que el mismo Carnelutti critica señalando que no es posible que el trabajador conserve su fuerza de trabajo y que solamente conceda el goce, lo que es confundir la energía con su fuente, lo que queda en el trabajador es la fuente de energía, es decir, su cuerpo; la energía, sale de él y no entra más. De lo que se desprende que el trabajo es una cualidad inseparable del ser humano y que por lo tanto, constituye un error el pensar que el objeto del contrato lo será la energía humana, ya que el trabajo es un bien y un derecho inalienables.

Otra de las que podrían calificarse como teorías contractualistas, es la que asimila el trabajo a un contrato de sociedad, pero analizando dicho contrato se puede concluir que uno de los elementos esenciales, como lo es el objeto, difiere en forma muy importante y más aún, pueden considerarse en la realidad opuestos, dado que mientras el contrato de sociedad precisa de un fin común entre los socios y es justamente la oposición de intereses sociales y entre clases, la nota característica del derecho del trabajo; a mayor abundamiento, es obvio para cualquiera que en cuestión de efectos, el contrato de trabajo no tiene el objeto de crear una persona jurídica, lo cual ocurre en el contrato de sociedad.

A este respecto se presenta otra dificultad, que no se salva tan fácilmente como con la objeción hecha al contrato de sociedad que señala Mario De la Cueva <sup>27</sup>, que es el contrato a que se refiere el artículo 252 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, llamado Asociación en Participación, ya que evade las dos objeciones anteriormente hechas, es decir, que esta sociedad no requiere de comunidad de intereses, ni tiene como efecto la creación de una persona jurídica, situación que es resuelta por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al señalar que la característica que califica una Relación de Trabajo es la subordinación jurídica y en el contrato de asociación en participación el asociado solamente requiere de los bienes que le aportó el asociante para realizar su actividad, sin que durante su gestión tenga que vincular sus actos a las decisiones del asociante <sup>28</sup>.

Otra teoría contractualista es expuesta por Marcel Planiol <sup>29</sup>, quien para explicar la naturaleza del contrato de trabajo aplica la teoría del Mandato, que tampoco explica que es el contrato de trabajo, no obstante ser un

---

<sup>27</sup> DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, 6ª Edición, México D.F. 1992, Edit. Porrúa, Págs. 445 y s.s.

<sup>28</sup> MEXICO: SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, Ejecutoria, Contrato de Trabajo, No Asociación en Participación, Informe 1981, Tercera Parte, Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Pág. 197.

<sup>29</sup> PLANIOL ET RIPERT, G. Traité Pratique de Droit Civil Français, Tomos 6, 10 y 11, L.G.D.J., Paris 1925/1933.

contrato que implica la actividad de una persona, en nombre y/o por cuenta de otro, pero la diferencia radica en que el objeto del mandato los son la realización de Actos Jurídicos encomendados al mandatario, que bien pueden formar parte de la actividad del trabajador, pero que de ninguna manera agotan el objeto del contrato de trabajo.

En general, los contractualistas sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que una se considere tácita. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato. Por eso entienden que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y ésta convienen que se realice la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las Leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese contrato.

Por su parte, José Dávalos señala que "la esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aún supuesto".<sup>30</sup>

Climent Beltrán<sup>31</sup> emite su opinión sobre la naturaleza del contrato de trabajo, opinión que puede ser clasificada entre las que toman al contrato de trabajo como una forma "sui generis", pues lo considera una figura jurídica nueva, que no puede ser agotada ya en el antiguo concepto del arrendamiento de servicios, ya que el mismo tiene, según este autor una connotación servil, y podría abundarse, el considerar el contrato de trabajo como un mero arrendamiento de servicios, puede llevarnos al extremo no deseado de considerar el trabajo como algo diverso del hombre, lo que

---

<sup>30</sup> DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, 5ª Edición, México D.F. 1994, Edit. Porrúa, Pág. 108

<sup>31</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia, Op. Cit. Pág. 81.

socialmente ha implicado la alienación del trabajador, que cualquier legislación social busca evitar y prevenir.

Tocante a las figuras afines al contrato de trabajo, puede concluirse, que dicho contrato comparte notas con otros contratos, pero de ninguna manera es factible que se le confunda ni con un arrendamiento de servicios, una prestación de servicios profesionales, ni con un mandato, mucho menos con el contrato de sociedad y tampoco con el de asociación en participación. Por lo pronto ya puede concluirse que el contrato de trabajo, efectivamente constituye una figura única en su género, pero aún no queda resuelta la cuestión sobre su asimilación a otra figura tan nueva como el contrato de trabajo, que es la relación laboral.

En su Ley Federal del Trabajo Comentada, Climent Beltrán establece lo que el considera como las características y elementos del contrato de trabajo: en primer lugar lo clasifica como un contrato "consensual, personal, oneroso, bilateral, de tracto sucesivo, conmutativo, condicionado por la Ley y cuyo contenido no se encuentra en la forma, sino en la realidad" <sup>32</sup>, coincidiendo en esto último con Mario De la Cueva que denominó al de trabajo "contrato realidad" <sup>33</sup> apegándose al criterio Jurisprudencial de nuestros tribunales <sup>34</sup>

Cabanellas<sup>35</sup> explica la relación de trabajo desde la definición de contrato de trabajo, pues si este es un acuerdo de voluntades para buscar ciertos efectos de derecho, el efecto del acuerdo que forma un contrato de trabajo, lo es justamente una relación de trabajo, es decir, tanto el patrón como el trabajador, buscan al contratar que tenga lugar una relación laboral, cuya normativa, contrariamente a lo que pasa en el derecho privado, procede no

---

<sup>32</sup> *Ibidem*. Pág.82.

<sup>33</sup> DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I*, 3ª Edición, México D.F. 1975, Edit. Porrúa, Págs. 186 y s.s.

<sup>34</sup> MEXICO: SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, Competencia 133/36 entre la Junta Federal de Conc. y Arb. y Juez Décimo Civil de la Ciudad de México, Citado por Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I*, Op. Cit. Pág. 459.

<sup>35</sup> CABANELLAS, Guillermo, *El Derecho del Trabajo y sus Contratos*, Buenos Aires, Argentina 1945, Edit. Mundo Atlántico, 605 p.

de la voluntad de las partes, sino de la voluntad del legislador. En conclusión, para Cabanellas, el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre un patrón y un trabajador, con la única intención de crear una relación de trabajo, lo cual los hace inmediatamente sujetos del estatuto creado por el legislador, y que no precisa de la voluntad de las partes para normar su vínculo jurídico, sino que le basta la fuerza legal de la norma legislada.

Por su parte Devealli <sup>36</sup> opina que contrato de trabajo y relación de trabajo son dos cosas totalmente distintas y más aún, pone en un plano superior a la relación que al contrato, al considerar que el concepto de contrato derivado del derecho privado es rebasado en materia del trabajo, por el hecho de la prestación de servicios, puesto que de la misma, aún sin el consentimiento de las partes o en contra de su voluntad, se deriva lo que se llama relación de trabajo, institución que es regulada por el derecho del trabajo. Es decir, el derecho laboral regula el hecho de la prestación de servicios, con independencia de lo pactado entre las partes.

Para García Oviedo <sup>37</sup> el vínculo entre contrato de trabajo y relación laboral, es el mismo que hay entre la causa y el efecto, respectivamente. Dice este autor que la relación de trabajo puede tener dos causas, las dos válidas y vigentes: la celebración de un contrato o la aplicación de la Ley, en ambos casos, las causas se dan a partir del sometimiento voluntario de las partes ya sea al contrato o a la legislación, aunque admite que existen dos excepciones que son causa de una relación de trabajo sin voluntad o aún en contra de ésta, como son la aplicación de la cláusula de exclusión por ingreso, existente en los contratos colectivos y que obligan al patrón a no admitir a ningún trabajador que no sea miembro del sindicato titular del contrato en cuestión y a aceptar a los propuestos por el sindicato, cuando pretenda llenar alguna plaza; y el otro caso es aquél previsto en el artículo

---

<sup>36</sup> DEVEALLI, Mario, Lineamientos de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Argentina 1956, Tipográfica Editora Argentina, 661 p.

<sup>37</sup> GARCIA OVIEDO, Carlos, Tratado Elemental de Derecho Social, Madrid, España 1954, Distribuidores Exclusivos para España y Extranjero, 963 p.

41 de la Ley Federal del Trabajo, conocido como sustitución patronal, que se da cuando la empresa como unidad económica cambia de manos, de una a otra persona, permaneciendo inalterados los derechos de los trabajadores, garantizándoles la Ley que el nuevo propietario asumirá las obligaciones patronales del antiguo.

Pérez Botija <sup>38</sup>, aporta una solución a la objeción anticontractual que puede verse sobre todo en el anterior autor y expone que en el ámbito de la teoría de los contratos nada impide que existan contratos que nazcan por virtud de un acuerdo tácito, es decir, de la realización de actos que considera la Ley como la aceptación del vínculo obligacional objeto del contrato y más aún, el autor alude al contrato de adhesión, por medio del cual explica que un trabajador se someta a la vigencia de un contrato colectivo.

En contraste, De la Cueva <sup>39</sup> opina que debe de excluirse la idea del contrato, pues lo que sucede no es la adhesión del trabajador, sino que ocurre un hecho que el llama "enganche del trabajador", no a un acuerdo de voluntades, sino a la aplicación de la Ley que es la fuente de las obligaciones en materia laboral.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación<sup>40</sup> precisa que la aplicación de la Ley no excluye el ámbito de autorregulación que todavía queda a las partes, pues lo no legislado deja un margen para el acuerdo de voluntades.

Climent Beltrán <sup>41</sup> dice por su lado, que el hecho de que existan cláusulas que la ley imponga como inmutables, no puede llevar a la conclusión de negar la naturaleza contractual al vínculo que existe en materia del trabajo y cita como ejemplo el contrato de arrendamiento de casa habitación que

---

<sup>38</sup> PEREZ BOTIJA, E. y BAYON CHACON, G., Manual de Derecho del Trabajo Tomo I, 3ª Edición, Madrid, España 1962, Edit. Marcial Pons, 620 p.

<sup>39</sup> DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Op. Cit. Págs. 459 y s.s.

<sup>40</sup> *Ibidem*, Págs. 464 y 465.

<sup>41</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia, Op. Cit. Pág. 79.

nadie niega que es un verdadero contrato, no obstante existir una legislación que considera de orden público gran parte de las cláusulas, las cuales pueden decirse, el legislador decidió excluir del ámbito de las voluntades de los contratantes; y el autor citado abunda dando la definición de Flores Magadant sobre lo que es un contrato: "acto por el que dos o más personas regulan sus intereses jurídicos y el Derecho le atribuye efectos jurídicos según su función económico-social" <sup>42</sup>; en tal virtud, la autonomía de la voluntad, en un Estado de Derecho, no es total ni irrestricta, pues debe, según la importancia "económico-social" del pacto, someterse a las consecuencias jurídicas que "el derecho", como norma legislada, les atribuye.

Baltasar Cavazos señala que "la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, y en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades"<sup>43</sup>.

Tomando como base a nuestra Ley Laboral, que no excluye al contrato de trabajo como objeto de su normativa, debe entonces tomarse a la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva, que se da entre un trabajador y un patrón, a raíz de la prestación de un servicio subordinado, independientemente de la causa que lo originó, sea contrato de trabajo o de cualquier otra denominación, pues según nuestra ley, la existencia de una relación de trabajo "atrae" el vínculo entre las partes a la aplicación obligatoria de los mínimos irrenunciables, penando con nulidad los pactos opuestos.

Esto se desprende de lo señalado en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 en la que se menciona que "la relación es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone

---

<sup>42</sup> Idem.

<sup>43</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Op. Cit. Pág. 119.

garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen"<sup>44</sup>. Tal como lo apunta José Dávalos al señalar que "el Derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre"<sup>45</sup>.

Lo anterior se explica si se toma en cuenta que la intención del legislador fue garantizar esos mínimos derechos, con independencia de los pactos, pues el Derecho Laboral, es eminentemente protector del trabajo. De todo esto surge la actitud que se lee en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, pues aunque se regula la relación de trabajo, no se excluye al contrato como una causa en ocasiones indispensable que le da origen, señalando en esta exposición que "Los conceptos de relación y contrato individual de trabajo incluyen el término subordinación, que distingue las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos"<sup>46</sup>; más aún, si se revisan las reformas procesales de 1980, especialmente en los artículos 25, 784 y 804 de la Ley, claramente se nota que la existencia de la constancia del contrato es imputable al patrón y que constituye una obligación del mismo asentar en él las condiciones de trabajo, conservarlo y exhibirlo en juicio; en otros términos, el legislador de 1980 busca que exista siempre un contrato de trabajo, pues la existencia de éste, por escrito, es interés primordial del patrón, ya que le permitirá eventualmente agotar las cargas probatorias que le impone ahora la Ley Laboral.

La reforma de 1980, busca allanar el problema sobre qué realmente se regula, si el contrato o la relación de trabajo, tratando de abarcar a ambos indistintamente, lo que a nuestro juicio constituye una franca adhesión a la

---

<sup>44</sup> MEXICO: LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Exposición de Motivos de la Iniciativa de Nueva, Op. Cit. Pág. 18.

<sup>45</sup> DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit., Pág. 105.

<sup>46</sup> MEXICO: LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Exposición de Motivos de la Iniciativa de Nueva, Op. Cit. Pág. 19.

teoría de la relación de trabajo, pues independientemente de la forma en que se externe el consentimiento, el contrato es un acuerdo de voluntades con la intención de crear efectos jurídicos entre las partes y no un simple papel con las condiciones de trabajo.

Uno de los mayores precursores de la Teoría de la Relación de Trabajo es Mario de la Cueva <sup>47</sup>, el cual señala que la vigencia del derecho individual del trabajo, presupone la prestación de un servicio personal. Dice esta autor que anteriormente, la Doctrina no dudaba en catalogar como contractual la naturaleza de la relación de trabajo y que realmente la polémica se ubicaba en hacer encuadrar el contrato laboral en alguno de los ya tipificados por el derecho civil o decidirse a considerarlo innominado, lo anterior fue así, ya que desde sus raíces romanas la prestación de servicios se entendió como una relación contractual común, pero poco a poco los teóricos y los tribunales fueron separándose de las tesis contractualistas derivadas del derecho privado, siendo un ejemplo de ello las tesis de la Suprema Corte de Justicia que admiten la existencia de una relación de trabajo, aún en contra de la voluntad de las partes, declarada en un contrato por escrito.

En tal virtud, explica De la Cueva <sup>48</sup>, subyacen dos fondos ideológicos en el análisis del presente tema: una visión privatística, que considera la relación obrero-patronal como un mero negocio privado sometido, por tanto a las reglas patrimoniales del derecho civil; y por otro lado una idea publicista y "humanista" que considera al Derecho del Trabajo como "norma que procura dar satisfacción al hombre que trabaja".

De los calificativos que merece la teoría publicista referida por De la Cueva, se puede uno percatar de que ésta precisamente es la que él sustenta y defiende, basado en la convicción de que el Derecho Laboral, por su objeto de regulación, requiere de trasponer los límites del Derecho Civil, pues en esta rama, las únicas fuentes de obligaciones, dice el autor, lo han sido el

---

<sup>47</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Op. Cit. Págs. 80 y 81.

<sup>48</sup> DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Op. Cit., Págs. 435 y s.s.

contrato y la Ley, por lo que se opone al empeño de los maestros de la ateria en hacer encuadrar a la relación de trabajo en un esquema de contrato y después asimilarlo en alguno de los ya nominados, refutando a los doctrinarios de tal opción, y negando que se trate de un arrendamiento de servicios, una compraventa, sociedad, mandato y ni siquiera un contrato innominado.

En resumidas cuentas, De la Cueva pretende demostrar que relación y contrato de trabajo no son lo mismo, concluyendo que la Teoría Civilista de las fuentes de las obligaciones, se vio limitada ante los vínculos que origina la relación de trabajo y que si bien pudo ser correcto considerarla un contrato a la luz de las únicas referencias existentes: el derecho romano y el Código Napoleón, el derecho del Trabajo cobró autonomía para convertirse en parte de los derechos del hombre y es por eso que no son aplicables las mismas reglas de los contratos civiles a la relación laboral, a pesar de su semejanza; pues la finalidad del Derecho del Trabajo, según este autor, es no solamente proteger la energía humana de trabajo, sino asegurar a cada hombre una posición social adecuada.

## **II.II.- OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

En vista de las definiciones del capítulo anterior sobre contrato y relación de trabajo, cabe formular una conclusión al respecto: El Contrato de Trabajo sí existe, pues además de que pueden ser encontrados sus elementos en la realidad jurídica, la Ley lo contempla, incluso obligando al patrón a conservar constancia del mismo; pero eso no significa que el contrato excluya o no de lugar a el concepto de relación de trabajo que como ya se ha comentado es lo que nuestra Ley Laboral primordialmente protege y regula, hecho que es irrefutable.

En efecto, Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo son dos instituciones jurídicas vigentes, cuya relación, no es de un concepto arcaico frente a uno revolucionario, ni tampoco una es efecto del otro, lo que se afirma es que la relación de trabajo es un elemento esencial del contrato laboral, pues se trata de su objeto.

Partiendo de la base de que el de trabajo es un contrato "sui generis", teniendo en cuenta que cualquier contrato es susceptible de ser analizado desde la Teoría General de las Obligaciones, cabe revisar los elementos de todo contrato, definidos por el código civil vigente para el D.F. en materia común y para toda la República en materia Federal en el artículo 1798, o el Código Civil para el Estado de Querétaro, en su artículo 1656, los cuales dicen a la letra:

" Para la existencia del contrato se requiere:

- I.- Consentimiento;
- II.- Objeto que pueda ser materia del contrato."

Por otra parte los artículos 1795 y 1657 de los mismos ordenamientos citados, respectivamente establecen:

" El contrato puede ser invalidado:

- I.- Por incapacidad de las partes o de una de ellas; (El Código Civil del Estado de Querétaro agrega el término legal al de incapacidad)
- II.- Por vicios del consentimiento;
- III.- Porque su objeto ó su motivo o fin sea ilícito;
- IV.- Porque el consentimiento no se haya manifestado en la forma que la ley establece."

Según la opinión de Manuel Borja Soriano <sup>49</sup>, estos artículos fueron tomados de los correlativos 10 y 11 del Proyecto Franco-Italiano de Código de las

---

<sup>49</sup> BORJA SORIANO, Manuel, Teoría General de las Obligaciones, 10ª Edición, México D.F. 1985, Edit. Porrúa, Págs. 119 y 120.

obligaciones y de los contratos, el cual se pensó como una codificación de los principios fundamentales en materia de las obligaciones, para ser aplicables a cualquier rama del derecho, a ejemplo del Código Suizo.

Por tanto, de acuerdo a los preceptos transcritos, para que exista un contrato debe haber consentimiento y objeto.

Si el consentimiento, de acuerdo con Capitant<sup>50</sup>, es el acuerdo de dos o más voluntades sobre la producción o transmisión de obligaciones y derechos, siendo necesaria su manifestación exterior; podemos establecer, a riesgo de contradecir a Mario De la Cueva, que dicho requisito lo cumple el contrato de trabajo, pues aún tomando la figura del "enganche" que maneja De la Cueva, tal hecho implicaría simplemente la anuencia del trabajador "enganchado" para trabajar bajo las condiciones que con anterioridad "oferta" el patrón o su representante, siendo la oferta o publicitación una forma natural de establecerse el consentimiento y que por ejemplo Planiol contempla como manifestación válida del acuerdo de voluntades.

Tocante al objeto, la doctrina ha distinguido dos tipos de objeto contractual: el Directo, que es la creación de obligaciones o derechos (art. 1792 Código Civil D.F.) y el objeto Indirecto u objeto de las obligaciones que es propiamente la obligación de dar, hacer o no hacer que contraen las partes.

En tal virtud el Objeto Directo del Contrato de Trabajo es la creación y transmisión a cargo del patrón y del trabajador, de las obligaciones y derechos que están previstos en la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo del centro de trabajo, el Contrato Ley y el pacto individual de los contratantes; y por lo tanto, el objeto Indirecto es el cúmulo de los derechos y obligaciones originados en las fuentes antes mencionadas, a lo cual la Ley Laboral y la doctrina han llamado Relación de Trabajo, caracterizándose la

---

<sup>50</sup> CAPITANT, Introduction a L'etude de Droit Civil, 4e éd., Paris 1923, Citado por Manuel Borja Soriano en Teoría General de las Obligaciones, Op. Cit., Pág. 121.

misma por la obligación del trabajador de prestar sus servicios personales en forma subordinada al patrón, mediante una remuneración a cargo de éste último.

Ahora bien, de acuerdo con lo apuntado, lo correcto es interpretar el contenido del artículo 21 de nuestra Ley Federal del Trabajo, en el sentido que la existencia de uno de los elementos del objeto del contrato de trabajo, como lo es el trabajo personal (obligación de hacer en ejecución), hace presumir los demás elementos del objeto de dicho contrato y por lo tanto implica la existencia de un contrato de trabajo, lo cual resulta correcto, si se toma en cuenta que el consentimiento es evidente, pues se encuentra exteriorizado en el hábito o anuencia tácita del que recibe el servicio y del que lo presta. En otros términos, es totalmente acertado que el legislador presuma un contrato de trabajo de una prestación de servicios personales, pues como elemento del objeto es el que más elocuentemente demuestra el consentimiento de las partes y da pie a vislumbrar todo el contenido obligacional no aparente, pero que también forma parte del objeto del contrato.

La ley presume el consentimiento, pero qué pasa si nos encontramos frente a una prestación efectiva de servicios subordinados y remunerados, o sea una relación de trabajo entre personas cuyo consentimiento se encuentra viciado; de acuerdo con la Teoría general de las Obligaciones, el vicio en el consentimiento causaría la nulidad del contrato, pero veamos si es igual en el derecho del trabajo.

Para autores como Sinzheimer<sup>51</sup>, Kaskel<sup>52</sup>, Mario Devealli<sup>53</sup>, Egon Félix y Gottschalk<sup>54</sup>, es totalmente irrelevante que haya un contrato de trabajo nulo,

---

<sup>51</sup> SINZHEIMER, Grundzüge des Arbeits Rechts, Jena, Verlag Von Gustav, Fischer 1927, 309 p.

<sup>52</sup> KASKEL, Walter, Derecho del Trabajo (Arbeitsrecht), Traducción y notas al Derecho Argentino por Ernesto Krotoschin, Buenos Aires Argentina 1961, Edit. De Palma, 546 p.

<sup>53</sup> DEVEALLI, Mario, Lineamientos de Derecho del Trabajo, Op. Cit.

<sup>54</sup> EGON FELIX y GOTTSCHALK, Norma Pública e Privada No Direito do Trabalho, um esaio sobre tendencias e principios fundamentais do Direito do Trabalho, São Paulo Brazil 1944, Livraria Acadêmica Saravia & Cía. 529 p.

si hay un conjunto propio de hechos y la efectivación del trabajo en las condiciones características de subordinación personal, en otras palabras una relación de trabajo. En tal virtud el contrato de trabajo debe considerarse como un instrumento jurídico que es la fuente normal de la relación de trabajo, pero no la única fuente, pues puede derivarse el hecho tanto de un negocio como de cualquier acto jurídico, que de pie a la aplicación de las normas tutelares del trabajo. Es por lo anterior que sostengo que si bien no se puede negar que existe en la realidad el contrato de trabajo, nuestra legislación laboral separándose del derecho común no tiende a proteger los acuerdos de voluntades, sino la relación de trabajo que, reitero, comúnmente es el objeto de dicho acuerdo. Por tanto el último párrafo del artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo, se refiere a la exclusiva protección y garantía de la relación de trabajo, independientemente de la validez de las convenciones que dieron pie a su nacimiento, lo cual resulta un tanto lógico, si tomamos en consideración el bien jurídico a tutelar por nuestro ordenamiento laboral ya que, de lo contrario, por el simple hecho de no haber expresado su consentimiento en la forma establecida por la Ley ambos sujetos de la relación laboral se verían afectados en sus intereses.

En el presente trabajo se analizan, por tanto, los alcances de la responsabilidad que pende sobre las partes, no como sujetos de un acuerdo de voluntades exclusivamente, sino como garantes de la relación de trabajo como derecho que la Constitución consagra a favor del gobernado.

## CAPITULO TERCERO. RESPONSABILIDAD LABORAL

### III.I. CONCEPTO GENERAL DE RESPONSABILIDAD

El origen de la Responsabilidad, puede encontrarse en la máxima latina "NOMINEM LAEDERE", es decir, la obligación de no provocar daño a otro individuo, sea que dicha obligación haya sido establecida entre las partes de un negocio jurídico, por virtud de su palabra empeñada, sea que se trate de la infracción a una norma de convivencia social.

Entre los ius laboristas nacionales, uno de los más destacados y que analiza el tema de la responsabilidad en el Derecho Laboral, es Nestor De Buen Lozano quien en su libro de Derecho del Trabajo <sup>55</sup>, establece los criterios que han predominado en el tema de la Responsabilidad, mencionando a los hermanos Henri y León Mazeaud y André Tunc, como precursores de un concepto derivado del derecho inglés, poco utilizado por los redactores del Código Civil Francés (Domax y Potier), idea que puede llamarse Teoría de la Responsabilidad y cuyo máximo auge se da en Alemania con Ludwig Enneccerus <sup>56</sup>, quien considera la responsabilidad como uno de los elementos de la obligación, y que es llamado "Haftung", concepto que puede entenderse como un estado de sumisión de un objeto a la agresión (reclamo) de su acreedor, por lo tanto, la responsabilidad puede servir para identificar la obligación del deudor, la cual, a su vez debe vincularse al otro elemento de la obligación, el "Schuld", es decir, la deuda, lo que se debe.

Dicha tesis, a ejemplo de Savigny, la toma Enneccerus, del Derecho Romano <sup>57 58</sup>; en efecto, la obligación en dicho derecho, abarca dos

---

<sup>55</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Op. Cit. Págs. 601 y s.s.

<sup>56</sup> ENNECCERUS, Ludwig, Tratado de Derecho Civil, Derecho de Obligaciones Volumen I, Barcelona España 1933, Pág. 10, citado por Nestor de Buen Lozano en Derecho del Trabajo I, Op. Cit. Pág. 601.

<sup>57</sup> SOHM, Rodolfo, Instituciones de Derecho Privado Romano, Trad. Wenceslao Roces, México D.F. 1984, Edit. Nacional, Págs. 207 y s.s.

elementos: el débito, o sea el deber de realizar una determinada prestación; y la responsabilidad como perjuicio jurídico que al deudor se le sigue si no cumple.

Primitivamente dichos elementos obraron por separado y para que la responsabilidad naciera, era menester que al acto inicial que originó el débito, se le añadiera otro que fundara y especificara la responsabilidad en caso de incumplimiento, verbigracia: la prenda compromisoria y la fianza; más tarde la relación se simplifica y aparece la "auto fianza" en la que el deudor constituye en rehén su propia persona, quedando afectadas su integridad física y libertad; lo anterior se atenuó paulatinamente hasta tener un contenido exclusivamente patrimonial, por lo que para ejecutar coactivamente una obligación fue preciso invocar el auxilio del Estado.

La Responsabilidad que lleva aparejada la obligación, se reduce entonces, a reparar los daños producidos por el incumplimiento, es decir, da lugar exclusivamente a un derecho de crédito del acreedor, mientras que al deudor le atañe cumplir la obligación o indemnizar. En tal virtud, se utilizó el término OBLIGATIO para designar la relación de deuda (DEBITUM-Schuld) según el derecho civil, es decir, la deuda reclamable por una acción en la que se invoca un crédito por derecho civil con el término técnico de OPORTERE-Haftung.

A continuación se hace un breve resumen de la Teoría de la Responsabilidad, basado en el planteamiento de los precursores franceses, advirtiendo que no fue sino después de que se vinculó la responsabilidad al mismo contenido de la obligación, cuando la teoría de los exégetas franceses, eminentemente ius civilistas, se convirtió en una tesis general sobre la responsabilidad:

---

<sup>58</sup> D'ORS, Alvaro, Derecho Privado Romano, Pamplona, España 1986, Edit. EUNSA, Págs. 401 y s.s.

Los hermanos Mazeaud<sup>59</sup>, establecen que la responsabilidad se da en dos órdenes: el delictual y el contractual, sostienen dichos autores que no obstante sus diversos orígenes, en sus principios rectores son idénticas, siendo su sola diferencia la fuente de la que nacen; y explican, por tanto, que el orden del Código Civil Francés, que incluye la responsabilidad delictual en el capítulo de las fuentes de las obligaciones, mientras que la contractual se ubica en los efectos de las obligaciones consensuales, obedece más a razones de índole práctica y no a una diferencia sustancial, ya que ambos tipos de responsabilidad tienen relación con los efectos y las fuentes de las obligaciones.

Explican los citados doctrinarios que la responsabilidad contractual concebida en el Código Napoleón, no es una obligación contraída ni contenida en el contrato, si bien tiene su origen en el incumplimiento de una obligación preexistente, se trata de un nuevo y diverso vínculo jurídico, derivado de la norma legal que obliga a los que contratan a comportarse con prudencia y diligencia y en consecuencia, imponen al que actúa en forma contraria a reparar el daño injustamente causado.

A este respecto citan a Grandmoulin<sup>60</sup>, quien abunda y señala que la obligación inicial, ex contractual o ex lege, al extinguirse por la pérdida o imposibilidad de su objeto, da lugar a una obligación de reparar, que NO es la deuda primitiva. Por su lado, señalan, Lefebre<sup>61</sup> va más allá y afirma que toda responsabilidad, independientemente de su fuente, es delictual, es decir, siempre es una sanción legal contra un ilícito, cuyos requisitos son: un daño, la culpa y un vínculo de causa-efecto entre ambos; en tal virtud existen, según este autor, a partir del ilícito, dos ámbitos: el primero cuando la Ley considera a alguien deudor de otro, por cualquier motivo y aún contra su voluntad, por lo que sí incumple causando un daño se convierte, por

---

<sup>59</sup> MAZEAUD, Henri y Leon, TUNC, André, Tratado Teórico y Práctico de la Responsabilidad Civil, Delictual y Contractual., Trad. Luis Alcalá-Zamora y Castillo, Buenos Aires Argentina 1961-1963, Ediciones Jurídicas Europa-América, Págs. 124 a 292.

<sup>60</sup> *Ibidem*, Pág. 286.

<sup>61</sup> *Ibidem*, Pág. 288.

mandato legal, en deudor de la reparación; y por otro lado el que se da cuando una persona se enriquece sin causa, a expensas de otro, convirtiéndose por el hecho, en deudor del empobrecido. Por su parte, refieren igualmente los Mazeaud, Planiol<sup>62</sup> indica que la culpa por un ilícito, sólo puede distinguirse por el tipo de obligación del cual emana, dado que entre las culpas (delictual, cuasidelictual, contractual o cuasicontractual) no existe diferencia específica.

De lo expuesto hasta este momento, podemos considerar que la doctrina francesa hace nacer la responsabilidad de una actitud (acción u omisión) reprochable a su autor precisamente por el detrimento que sufre la víctima en derechos que la Ley protege, daño o detrimento que procede directamente del hecho del sujeto activo.

Los Mazeaud<sup>63</sup> exponen que ciertas obligaciones nacen, a la vez, del contrato y de la Ley; el contrato obliga, por virtud del orden legal, no sólo a lo expresado en las cláusulas, sino a todas las consecuencias que la equidad, la costumbre o la Ley atribuyan a las obligaciones según su naturaleza, preceptos que pueden ser simplemente supletorios o que son imperativos, pues aún en Derecho Civil, el contrato no puede ser fuente de derecho, sino dentro del marco de la Ley, ahora bien, y aquí está la más importante aportación de los citados autores: "las obligaciones legales por su fuente, no por serlo, dejan de dar pie a una responsabilidad contractual, pues se derivan de vínculos jurídicos que las partes no quieren o no pueden rechazar y que se entienden insertadas en el acuerdo de voluntades", es decir, que en donde la Ley o las estipulaciones hagan patente un acuerdo de voluntades, puede, en el límite del propio orden normativo, considerarse a las responsabilidades que nacen, independientemente de su fuente, como responsabilidades contractuales; pero, continúan dichos doctrinarios, no puede plantearse lo mismo en la forma contraria, es decir, no es factible extender la responsabilidad contractual a los que no han creado a priori la

---

<sup>62</sup>Ibídem, Pág. 290.

<sup>63</sup>Ibídem, Pág. 130.

posibilidad de ese daño, contrariamente a las obligaciones legales (delictual, cuasidelictual y cuasicontractual) que se forman involuntariamente, por virtud de un hecho personal, imputable a su autor y que causa un daño. Es por lo anterior que autores como Bonnecasse, Rippert y Boulanger, Demogue, Chaveau, Prison y De Ville, invocados por los Mazeaud<sup>64</sup>, consideran que son la costumbre, la ley y la jurisprudencia las que crean obligaciones legales (indisponibles por las partes), en donde solo existía un deber de prudencia y diligencia, principio del que nace la culpa contractual.

Desde otro punto de vista, el orden público hace factible el insertar responsabilidades que funcionen como cláusulas indisponibles, sin que el contrato pierda sus características de acuerdo de voluntades y, más importante, sin que sea necesario un doble estatus de responsabilidades, pues toda obligación que tiene como presupuesto un contrato, sea que provenga del acuerdo de voluntades o del orden público, busca cumplir el objeto del contrato y es, como ya se dijo, el acto de las partes contra el objeto el que hace surgir un reproche legal y una obligación de reparar, es decir, la responsabilidad.

Es Démogue, en su tratado de las obligaciones al que hacen referencia los Mazeaud<sup>65</sup>, quien da un decisivo paso para la asimilación de la responsabilidad a la obligación, estableciendo la distinción de las responsabilidades, no a partir de su fuente normativa (ley o contrato), como lo habían hecho sus predecesores, sino que busca distinguir la responsabilidad, a partir de su fuente obligacional y por lo tanto señala dos tipos de obligaciones:

a) Obligaciones Determinadas o De Resultado: en éstas, el deudor es responsable si no se alcanza el resultado, salvo un caso de fuerza mayor, en tal virtud, tiene un deber de diligencia para conseguir el objetivo y al no lograrlo, por este simple hecho, se presume la responsabilidad, pues el

---

<sup>64</sup> Ibidem, Pág. 126.

<sup>65</sup> Ibidem, Pág. 188.

resultado es el objeto directo de la obligación y su no obtención hace presumir la culpa del deudor.

b) Obligaciones General de Prudencia y Diligencia o De Medios: implican sólo tomar medidas para obtener un resultado, que es aleatorio y en tal virtud, su no obtención no hace presumir la culpa del deudor, puesto que el objeto directo de la obligación es sólo un actuar diligente.

La distinción anterior tiene dos implicaciones inmediatas evidentes: que las obligaciones de resultados o de medios se diferencian entre sí no en el grado, sino en el objeto de las mismas, en las primeras es un resultado concreto, mientras que en las últimas lo es conducirse con diligencia; y por lo que hace a la carga de la prueba, en las obligaciones de resultado, tocará al deudor combatir una presunción en su contra, acreditando que sí logró el resultado o que interfirió una causa de fuerza mayor; mientras que para las obligaciones de medios, toca al acreedor probar la culpa del deudor por no haberse comportado diligentemente (el código polaco de las obligaciones, de 1934, en su artículo 240 dice, por ejemplo, "el deudor es responsable, de no haberse comportado con los cuidados exigidos por las relaciones leales o por una relación jurídica dada")<sup>66</sup>.

El artículo 1384, primer párrafo, del Código Napoleón (obligación general de reparar el daño injustamente causado), fue interpretado por la Cámara Civil Francesa en sentencia del 27 de Febrero de 1929, en el sentido que la obligación que un patrono tiene de cuidar la seguridad de los trabajadores, no es disponible contractualmente, pues la voluntad del legislador fue precisamente "aumentar el círculo del contrato contra la voluntad de los contratantes" (cabe aclarar que dicha decisión se refirió a una sentencia dictada en primera instancia por un Juez del Senegal, posesión colonial francesa en la que no fue vigente la ya existente Ley sobre accidentes de trabajo en Francia del 9 de Abril de 1898, Ley cuyo origen se encuentra en

---

<sup>66</sup> MAZEAUD, Henri, Les Principes qui Gouvernent le Code Polonais des Obligations, Bouletin de L'Institut de Droit Comparé de la Faculté de Droit de Paris, Francia 1936, Pág. 43.

la sentencia del 16 de junio de 1896, de la Corte de Casación en la que se decidió, en ocasión de un accidente producido por la explosión de una máquina, que, con base en el citado artículo 1384, aún cuando se probó que el accidente tuvo su causa en un vicio de construcción de la máquina, el propietario no quedaba libre de responsabilidad <sup>67</sup>).

Decisiones como la antes referida, propiciaron en Francia el desarrollo, a partir de la clasificación de Démogue, del análisis de un género especial de obligación: la de Garantía, derivada de la responsabilidad prevista en la Ley que obliga a reparar el daño injustamente causado, lo cual implica no exclusivamente omitir el actuar injustamente, sino en varios casos evitar que los elementos o derechos del sujeto activo, afecten o interfieran con el círculo jurídico de un tercero.

Es decir, el Estado de Derecho, reconoció a las personas la facultad de ejercer ciertas prerrogativas o actividades, por su utilidad social o económica, no obstante el riesgo o peligro que pueden representar, pero el citado artículo 1384, proporcionó el límite al cual dichos actos tienen que ceñirse, naciendo así las bases de la Responsabilidad Objetiva, como consecuencia de una Obligación de Garantía, misma que puede expresarse en los actos necesarios para que el riesgo o peligro creados y previstos en una situación normal, no afecten la persona o patrimonio de terceros.

Siendo también consecuencia del enriquecimiento o provecho que una persona obtiene y que necesariamente conlleva el empobrecimiento o menoscabo de la esfera de intereses de otra persona, hecho que no es querido por ninguna de las partes, pero que es soportado por razones extrajurídicas, aunque la equidad constriñe a no tolerar ese hecho, por más inevitable que sea, optándose por exigir al enriquecido una reparación que compense el daño sufrido, si éste llega a determinados límites previamente tasados.

---

<sup>67</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Op. Cit. Pág. 117

Con base en el anterior desarrollo jurisprudencial de Francia, nació la Teoría del Riesgo Profesional que desarrollan André Rouast y Maurice Givord en su libro "Traité du Droit des accidents du travail et de maladies professionnelles" Librairie Dalloz, París, 1934, Pág. 20; citados por De la Cueva y que a decir de este autor: "...si bien moviéndose todavía dentro de los marcos del Derecho Civil, pues la idea de riesgo profesional o riesgo creado implica un acto del hombre que expone a los trabajadores a un peligro específico, el derecho del trabajo supo encontrar una puerta que le permitió avanzar en al defensa de la salud y la vida de la persona humana" <sup>68</sup>

De las consideraciones anteriores es posible concluir que la responsabilidad forma parte del vínculo jurídico que nace de cualquier obligación y es precisamente la consecuencia del incumplimiento parcial o total de una obligación principal o de un riesgo creado. En tal virtud, la responsabilidad aparece como la posibilidad de reclamar la violación de un deber.

### III.II. ELEMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD

Si tomamos como premisa, entonces, que la razón de la institución de la responsabilidad como elemento de una obligación, es la protección del objeto de la misma, todo aquél que incumpla con su débito, está constreñido, señala André Tunc<sup>69</sup>, a dar cuenta del acto u omisión contra el objeto de la obligación, y en la medida que ha causado daño a otra persona se le exige la reparación del mismo. La reparación, entonces, tiene dos ámbitos, en consideración al daño y al acreedor de la reparación:

---

<sup>68</sup> Ibídem, Pág. 118.

<sup>69</sup> TUNC, André, Rapport et Domaines de la Responsabilité Civil, Livre III (Conséquences de la Responsabilité), Paris Francia 1945, Edit. Dalloz, Págs. 1 a 85.

a) La Pena.- dirigida contra la conducta adversa al orden jurídico, cuyo grado depende de la culpa del sujeto activo.

b) La Indemnización.- que busca el restablecimiento del bien jurídico dañado

Dichas características aportan al vínculo el elemento característico de orden jurídico: la Coactividad, concepto que explica Hans Kelsen <sup>70</sup> a partir del análisis semántico de la palabra "derecho" estableciendo que dicho término significa un ordenamiento de la conducta humana, cuyas normas pueden ser consideradas válidas, en tanto tengan su base en la misma norma fundante, constituyéndose entonces, como un sistema social cuyo objeto es la conducta del hombre en relación ya sea con otro individuo o con la comunidad. Así mismo, señala Kelsen, que es una característica de dichos sistemas sociales, el que reaccionen con un acto coactivo (un mal) ante situaciones indeseables, en cuanto socialmente perjudiciales, especialmente si se trata de conductas humanas de este tipo, debiéndose infligir el mal, aún contra la voluntad del que lo padece, recurriéndose a la fuerza, es decir, coactivamente; por lo que tal acto es percibido normalmente por el paciente como algo indeseable.

Concluye Kelsen<sup>71</sup>, que los sistemas sociales designados como Derecho, son órdenes coactivos que ordenan una determinada actividad humana, en cuanto enlazan a la conducta contrapuesta un acto coactivo, dirigido contra el hombre que así actúa, facultando a determinado individuo para dirigir contra otro, un acto coactivo, socialmente inminente y organizado, como sanción; sea ésta contra conductas u otras circunstancias consideradas socialmente perjudiciales.

---

<sup>70</sup> KELSEN, Hans, Teoría Pura del Derecho, Trad. Wenceslao Roces, México D.F. 1987, UNAM, Págs. 44 a 70.

<sup>71</sup> *Ibidem*, Pág. 70.

Por tanto, explica el jurista Austríaco, que la recompensa NO es una nota común y mucho menos es característica de la función del sistema social, pues la recompensa juega un papel del todo subordinado.

Ahora bien, que el derecho sea un orden coactivo, no significa que pertenezca a la esencia del mismo "constreñir" a la conducta obligatoria, pues No es el derecho el que, estatuyendo sanciones, motiva a los hombres a la conducta requerida por el deseo de evitar la sanción, dado que tal motivación es apenas una función posible, pero no necesaria del derecho, toda vez que la conducta obligatoria, es decir, conforme a Derecho, se produce por otros motivos con mayor eficacia (conveniencia económica, moral, religión, solidaridad social, etc.). En tal virtud, el acto coactivo establecido como reacción contra determinada conducta tiene la función de convertirla, en tanto condición para una sanción, en jurídicamente prohibida, ligándose así el concepto de lo antijurídico con la aplicación de la sanción.

De lo anterior puede establecerse que para que se configure la obligación de responder, es decir, la responsabilidad, se requiere que existan:

- **ANTI JURIDICIDAD:** es decir, que sea violada una obligación previa de comportamiento, prevista en la Ley General o en una disposición particular.
- **IMPUTABILIDAD:** que deba el sujeto activo dar explicación de su conducta, ya sea por dolo, culpa o disposición normativa.
- **DAÑO:** un menoscabo no justificado en la persona o patrimonio del sujeto pasivo y que sea cierto, subsistente y contrario al interés legítimo del afectado.
- **NEXO DE RELACION CAUSAL:** que sea jurídicamente relevante, entre el hecho dañoso y la actitud del sujeto activo.

Dadas las anteriores condiciones, estamos en posibilidad de considerar la existencia de la responsabilidad y pasar a reclamar del autor la reparación del daño. En un sinnúmero de casos, el derecho regula o limita dicha reparación, basándose en lo que se ha llamado por la doctrina, la Teoría de las Culpas, la cual gradúa en especial el elemento imputabilidad; estándose también a la previsibilidad del daño, lo cual atañe a la calificación del nexo causal.

La sanción es consecuencia, como dijimos, de la ilicitud del acto y es propiamente el objeto de la responsabilidad, pues impone el deber de obrar en el sentido que lo establecía la norma violada, por tanto tiende a reponer las cosas en el estado previo al ilícito o a propiciar la situación en la que debería estar la víctima de no haberse producido la violación a la norma, por lo que pueden distinguirse dos tipos de sanciones, correlativos a los ámbitos de la reparación mencionados al inicio del presente capítulo:

- a) La Sanción Resarcitoria o equivalente que busca volver a la situación en que estaría el sujeto pasivo de no haber mediado el ilícito y que constituye la indemnización; y
- b) La Sanción Represiva o ejemplar, una pena, para que en odio al ilícito se castigue al autor por su conducta injusta, esta última sanción viene muchas veces aparejada a la indemnización, aunque tiene lugar aún cuando no exista menoscabo patrimonial ni posibilidad de resarcir.

Ahora bien, ya establecidos estos parámetros, pasemos a analizar el tema genérico motivo de nuestro trabajo.

### **III.III. RESPONSABILIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

Es un hecho que tanto la Doctrina del Derecho Laboral nacional como la extranjera, poco han reparado en el análisis del tema de la Responsabilidad;

lo anterior tiene varias causas, mismas que el autor Argentino Antonio Vázquez Vialard<sup>72</sup> en su libro sobre el tema (de los pocos existentes), atribuye a que la materia de la responsabilidad pertenece sobre todo al ámbito de la Teoría General del Derecho y que a raíz de la tajante división entre Derecho Civil y Derecho del Trabajo, fruto del rechazo al individualismo del primero, se dejó de lado toda la estructura del Derecho de las relaciones privadas, quizá de una manera poco lógica, pero que actualmente es palpable la necesidad de acudir a los elementos teóricos que propiciaron el avance del derecho Privado, sin hacerlos "entrar a la fuerza" en el Derecho del Trabajo, cuyas peculiaridad y autonomía, no están de ninguna manera en duda y mucho menos en peligro.

Otra de las causas que apunta el escritor sudamericano, lo es el hecho de que exista en la mayoría de los ordenamientos laborales la "indemnización tarifada", que facilita la rápida determinación de la reparación del daño, a partir de parámetros de carácter general, lo que en muchos casos implica incluso la obligación de reparar tarifadamente un daño aunque éste en la realidad no se hubiere producido, acrecentándose de tal manera, el carácter punitivo del ordenamiento (un ejemplo de esto es que la obligación del patrón de indemnizar al trabajador por despido injustificado, debe subsistir, aún si se llegara a acreditar que el trabajador despedido consiguió inmediatamente un nuevo empleo en condiciones incluso mejores que el anterior, dicha argumentación no guardaría ninguna relación causal con el hecho que la Ley Laboral sanciona; aunque de otra forma visto, tampoco el trabajador despedido puede pedir que se aplique el monto de la indemnización por haber probado que el daño no puede ser reparado con el monto que la Ley establece).

En nuestro Derecho Laboral, encontramos pues, la vigencia de la tarifación antes mencionada, por un lado está en la Ley del Seguro Social<sup>73</sup> que aplica

---

<sup>72</sup> VAZQUEZ VIALARD, Antonio, La Responsabilidad en el Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Argentina 1988, Edit. Astrea, 824 p.

<sup>73</sup>MEXICO: Ley del Seguro Social, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, D.F. 1996.

la llamada Teoría del Riesgo o Responsabilidad Objetiva, por accidentes o enfermedades de trabajo, situaciones en que las que la propia Ley realiza la imputación, teniendo el patrón la obligación de reparar el daño, si se prueba el hecho dañoso y la relación causal del mismo con la prestación laboral, incluso si procede de fuerza mayor, a menos que la misma sea extraña a la tarea del sujeto pasivo. Y por otro lado está la obligación constitucional de indemnizar al trabajador injustamente despedido, caso en el que se puede hablar de una reparación sin consideración al daño, pues el mismo se presume "iuris et de iure", siempre que no se hayan cumplido los requisitos del aviso previo por escrito según el artículo 47 parte final de la Ley Federal del Trabajo. Una explicación del daño causado por el despido injustificado, la da el también argentino Bidart Campos al indicar que un despido, o en palabras de la Ley Argentina, una rescisión arbitraria o intempestiva por parte del patrón, "es en sí misma opuesta a lo razonable, agravante, injuriosa, infamante y ofensiva"<sup>74</sup>, por lo que puede concluirse que el daño por despido injustificado no es propia o exclusivamente patrimonial.

De lo anterior se colige que la tarifación tiene varias ventajas: da lugar a una inmediata determinación de la indemnización a partir de elementos de juicio objetivos; limita la materia de prueba, excluyendo en muchas ocasiones la carga de acreditar el daño, por presumirlo. En general, da lugar a lo que se ha dado en llamar "justicia masiva".

No obstante las ventajas antes señaladas, puede objetarse a dicho sistema el incentivar, por lo accesible, la litigiosidad en las relaciones laborales y además impedir el adoptar consideraciones de justicia y equidad que podrían darse si se juzgara a la persona a partir de la responsabilidad que sus actos propiciaron y no por un deber estandarizado que puede o ser muy poco o resultar exorbitante, pues el incumplimiento de un sujeto es muy

---

<sup>74</sup> BIDART CAMPOS, Germán J., Principios Constitucionales de Derecho del Trabajo (Individual y Colectivo) y de la Seguridad Social de Art. 14 Bis., Págs. 482 y s.s., Citado por Antonio Vazquez Bialard en La Responsabilidad en el Derecho del Trabajo, Op. Cit., Pág. 113

distinto del incumplimiento de otro. Sin embargo la tendencia a la justicia masiva adquiere cada vez mayor vigor.

Un último reparo contra la reparación tarifada, lo hace el citado Antonio Vázquez Vialard <sup>75</sup>, quien señala en su libro sobre la Responsabilidad en el Derecho del Trabajo, que no exclusivamente en accidentes y despidos (rescisiones arbitrarias, según el derecho argentino) se puede dar la responsabilidad laboral. El hecho del incumplimiento de deberes contractuales o los ilícitos extracontractuales, así como el causar daños extrapatrimoniales, pueden darse a lo largo de la relación de trabajo. Por otro lado, está el incumplimiento de obligaciones previas al evento dañoso y que constituyen las medidas preventivas para protección del trabajador; así como las obligaciones del propio trabajador, distintas de prestar su servicio y que se expresan en deberes de lealtad o de auxilio en situaciones especiales; y también la responsabilidad del principal por hechos de sus dependientes.

La Responsabilidad, por tanto, abarca diversas órbitas, pues si bien la reparación del ilícito tiene preponderantemente su base en la responsabilidad Subjetiva, existe un régimen de responsabilidad objetiva o sin culpa, vigente en el Derecho Laboral.

Podemos, entonces, identificar dos órbitas que abarcan la regulación de la responsabilidad en materia laboral:

a) La Contractual, surgiendo la responsabilidad en caso de mora, es decir a partir de la inejecución, por una de las partes, de alguna de las prestaciones debidas, siendo la parte morosa responsable por el incumplimiento y dándose por virtud de éste acción a la otra parte no para exigir la obligación primitiva, sino para reparar el incumplimiento.

---

<sup>75</sup> VAZQUEZ VIALARD, Antonio, La Responsabilidad en el Derecho del Trabajo, Op. Cit. Págs. 14 a 19.

En materia Contractual, como ya se ha expuesto, la responsabilidad va a emerger del incumplimiento y es sustitutiva o anexa de la obligación preexistente, dicha característica otorga al pacto coactividad.

b) Extracontractual, que nace a partir del ilícito, es decir un acto antijurídico que procede del dolo o de la culpa del sujeto activo y que en materia laboral, puede acontecer antes o después de la vigencia del contrato, a raíz de un contrato nulo o por el incumplimiento de cualquiera de las normas pertenecientes al orden público laboral.

En materia extracontractual, se da además una responsabilidad atribuida objetivamente por la Ley al sujeto activo, independientemente de su culpa, cuya base es un factor ya sea de garantía, de riesgo, de equidad o por abuso del derecho. La responsabilidad extracontractual nace el día en que se comete el ilícito, siendo la represión prevista en la Ley la que aporte en este caso la coactividad.

Por tanto, sea que la Relación Laboral nazca por contrato o por alguna otra causa, el catálogo de conductas al que deben ajustarse las partes, es conocido por ambas al establecer la relación jurídica, lo cual en principio, da pie a considerar que el régimen de responsabilidad ante el que nos encontramos es contractual, independientemente del acuerdo de voluntades, sin excluir naturalmente un régimen extracontractual o delictual de responsabilidad.

A lo largo de la vigente Ley Federal del Trabajo<sup>76</sup>, encontramos diversas alusiones a la responsabilidad, así en los artículos 13, 14, 15, 32, 41, 42, 46, 47, 51, 134, el Título Noveno (del 472 al 515), artículos 933, 937 y el Título XVI (992 al 1010), se imputa una consecuencia a quien incumplió con determinada obligación, por tanto, conviene analizar los preceptos antes citados, desde el punto de vista de la obligación de la que son correlativos,

---

<sup>76</sup> MEXICO: LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México D.F. 1994. 11ª Edición, 413 p.

para al mismo tiempo analizar el ámbito de la responsabilidad en nuestro Derecho Laboral, reservándonos el analizar por separado el artículo 32 cuyo alcance y eficacia son motivo del presente trabajo.

## **CAPITULO CUARTO. LA RESPONSABILIDAD LABORAL Y SU AMBITO DE APLICACION**

### **IV.I. REGULACION CONSTITUCIONAL**

Para iniciar el presente apartado, resulta indispensable conocer las bases constitucionales, así como, de manera muy somera, los antecedentes, del sistema de obligaciones en el que se mueve la responsabilidad en nuestra legislación laboral vigente.

Sin el afán de extenderme mucho en referencias históricas que merecerían por sí solas figurar como temas de trabajos más profundos que el presente, ubico el inicio de nuestro vigente sistema de obligaciones laborales en una fecha trascendental: el 26 de Diciembre de 1916, en la vigésimo tercera sesión ordinaria del Congreso Constituyente de Querétaro, en donde se inició la discusión del artículo 5º del Proyecto de Reformas a la Constitución de 1857, en tal ocasión, presidió la sesión el Diputado Luis Manuel Rojas; el proyecto a discutir se limitaba a establecer literalmente: "El contrato de Trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier derecho político y civil"<sup>77</sup>.

Fueron diputados como Aquiles Elorduy, Aguilar, Jara y Góngora, quienes propusieron adicionar el principio de igualdad en el salario por trabajo igual, el derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de conflictos entre el capital y el trabajo y la limitación de la jornada de trabajo; a partir de dichas propuestas, el ala Carrancista del congreso se opuso a la incorporación en lo que se

consideraba el capítulo de las garantías constitucionales, los aspectos laborales propuestos por los Diputados progresistas y fue entonces cuando el Yucateco Victoria, pidió crear unas bases constitucionales para legislar en materia de trabajo; propuesta a la que se unió Manjarrez quien pidió que se dictara todo un título de la Carta Magna, relativo a los trabajadores; por lo que finalmente se encargó a Pastor Rouaix, Secretario de Fomento de Carranza, la redacción del proyecto, el cual fue terminado el 13 de Enero de 1917 y diez días después el Congreso inició la discusión de los artículo 5º y 123 de la Constitución.<sup>78</sup>

Coinciden los historiadores y cronistas<sup>79 80</sup>, en que la incorporación de las reivindicaciones obreristas en nuestra Constitución por parte de Carranza, a pesar de su proyecto liberal y burgués, implicó el reconocimiento del papel precursor de los grandes anarco-sindicalistas y socialistas que en lugares como San Luis Potosí, Veracruz, Puebla, Yucatán o México, iniciaron y promovieron la enorme insurgencia social, sin la cual el Plan de Guadalupe Carrancista y su final triunfo, jamás hubieran tenido lugar.

Diecisiete reformas ha sufrido el artículo 123 Constitucional vigente, y las leyes en materia del trabajo que iniciaron siendo competencia de las Legislaturas Estatales, desde el 22 de agosto de 1929, pasaron, por virtud de la reforma a la fracción X del artículo 73 Constitucional, a ser facultad del Congreso de la Unión. A partir de la federalización de la materia, se han expedido dos Leyes Federales del Trabajo: la primera, vigente del 18 de agosto de 1931 al 1º de mayo de 1970 y la segunda vigente desde la fecha

<sup>77</sup> DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO, México a Través de sus Constituciones, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LV Legislatura, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Cuarta Edición, 1994. Pág. 44.

<sup>78</sup> DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. Págs. 92 a 144.; DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo Tomo I, Op. Cit. Págs. 281 a 404.; CANTON MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, México D.F. 1988, Edit. Pac. Págs. 6 a 91.

<sup>79</sup> SILVA HERZOG, Jesús, Trayectoria Ideológica de la Revolución Mexicana, México D.F. 1984, Edit. Fondo de Cultura Económica, 214 p.

<sup>80</sup> COCROFT JAMES, D. Precursores Intelectuales de la Revolución Mexicana, Trad. Ma. Eunice Barrales, México D.F. 1985, Edit. Siglo XXI Editores, 233 p.

anterior a la fecha, habiendo sufrido reformas en materia procesal desde el 4 de enero de 1980.

El artículo 5º Constitucional vigente establece, en lo conducente: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esa libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie podrá ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

...Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

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

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."<sup>81</sup>

Por su parte, el artículo 123 de nuestra Carta Magna, hace mención de la responsabilidad cuando señala: " El congreso de la Unión, sin contravenir 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.

---

<sup>81</sup> MEXICO: CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Secretaría de Gobernación, México, D.F. 1995, Págs. 44 y 45.

...XVI. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

...XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

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 de una huelga ilícita, 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.

...XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de los patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será

responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, solo serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

...XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

...g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra..."<sup>82</sup>.

Las anteriores transcripciones nos presentan la raíz que en la norma fundamental de nuestro país, tiene el régimen de la Responsabilidad en materia laboral.

Nuestro régimen Constitucional establece, principalmente, la libertad de trabajo como potestad y abole el trabajo forzoso, por tanto tiende a la protección a la relación de trabajo en tanto la manifestación de la libertad que consagra, sin consideración al acto que origina dicha relación de trabajo, siendo relevante exclusivamente la existencia de un "trabajo personal" en los hechos, para que sea aplicable la protección constitucional.

Expresado en otros términos, la actividad del hombre es inmanente al mismo, por lo que puede ser consecuencia o no de una obligación sancionada legalmente, pero de acuerdo con el orden que nos rige, ni el Estado ni los particulares están en la posibilidad de exigir otros trabajos que no sean los consentidos por quien trabaja y mediante una justa retribución, pues "el trabajo sólo puede obtenerse por libre consentimiento".

---

<sup>82</sup>Ibidem, Págs. 129 a 136.

Ahora bien, el deber de prestar servicios personales tiene como correlativa la subordinación de quien los presta a quien los recibe, es decir, el trabajador está obligado, en la prestación de sus servicios, a cumplir las instrucciones dadas por el patrón, tendientes al desarrollo de las actividades de "la empresa", por lo que la subordinación implica para el trabajador, la pérdida de la libertad y de la iniciativa, pero derivadas del orden jurídico de la empresa.

Por tanto, salvo el caso de que el objeto del trabajo sea ilícito, pues el Derecho no puede permitir la existencia de una situación contraria a sus normas, toda prestación subordinada de servicios personales da ocasión a la aplicación de los regímenes legal, consuetudinario, colectivo, individual, de trabajo, porque la legislación del trabajo regula el trabajo mismo, la situación de dependencia, de subordinación que genera y a la que queda sometido el trabajador y que sitúa al patrón en detentador del poder subordinante.

Entonces, podemos concluir que el trabajador, a partir de un acto de voluntad, subordina o vincula a la decisión de un Patrón el ejercicio de su potestad de trabajar en aras a una retribución, por lo que el patrón resulta responsable de las consecuencias de dicha prestación de servicios personales, en razón de que dependen en su ejecución de la decisión y voluntad del patrón, no ya del trabajador, quien exclusivamente ejerció su libertad al subordinar su actividad al empleador. En consecuencia de lo cual puede medirse el grado de responsabilidad del patrón, a partir de cuanto poder de decisión tiene sobre la actividad del trabajador y, desde otro punto de vista, la obligación del trabajador consiste en el apego en su actividad personal al orden de la empresa, considerado como la expresión de la voluntad patronal.

Por otro lado, de nuestra bases constitucionales puede afirmarse que la responsabilidad prevista, tiende a la protección, permanencia y seguridad de la relación de trabajo, por lo que esto implica un sistema contractual de

responsabilidad, no precisamente porque se derive del contrato la relación de trabajo, ni porque sea su objetivo proteger el acuerdo de voluntades, sino porque, como ya se ha establecido en líneas anteriores, tiende a la protección del objeto del vínculo jurídico, presuponiendo la existencia de dicho vínculo y la información de las partes respecto de sus obligaciones, actualizándose el reproche legal en caso de incumplimiento de la obligación contraída desde el momento de iniciarse la relación laboral. Pero es impreciso afirmar que no existe un régimen delictual o extracontractual de responsabilidad, pues de la propia Constitución puede derivarse fácilmente un catálogo de actos ilícitos que al contravenir el orden previsto en nuestra Carta Magna son objeto de reproche, independientemente de la Relación de Trabajo.

En efecto, el hecho de recibir trabajos personales sin una justa retribución, el obligar a otro a trabajar con menoscabo de cualquiera de sus derechos políticos o civiles, el despedir injustificadamente al trabajador, o el realizar un pacto que reduzca o exima al patrón de sus responsabilidades laborales, son "ilícitos laborales" en si mismos cuya simple aparición trae como consecuencia la aplicación de la sanción legal con un objetivo claramente represivo, alejado ya de la tendencia a garantizar el vínculo jurídico de la relación de trabajo, de la que se encarga la responsabilidad contractual.

#### **IV.II.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Pasando a analizar el régimen actual de responsabilidad laboral que se desprende de la Ley Federal de Trabajo vigente desde 1970:

La Comisión redactora del citado ordenamiento, en la exposición de motivos, al ocuparse de los riesgos de trabajo, se aleja del individualismo y subjetivismo del derecho civil y busca armonizar la doctrina de la

responsabilidad con la idea del derecho del trabajo y con las exigencias de la justicia social, indicando:

"La teoría del riesgo profesional se inició en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaran. De aquella época a nuestros días se han transformado radicalmente las ideas: la doctrina y la jurisprudencia pasaron de la idea del riesgo profesional a la de riesgo de autoridad, para concluir en lo que se llama actualmente riesgo de la empresa. De acuerdo con esta doctrina, la empresa debe cubrir a sus trabajadores sus salarios, salvo los casos expresamente previstos en las leyes, y además, está obligada a reparar los daños que el trabajo, cualesquiera que sean su naturaleza y las circunstancias en que se realiza, produzca en el trabajador."<sup>83</sup>

Con lo anterior, a opinión de Mario De la Cueva<sup>84</sup>, quien en su Nuevo Derecho del Trabajo, aborda el tema de un principio de responsabilidad nuevo en el Derecho del Trabajo; la Comisión redactora de la Ley del 70 se alejó del espíritu esencial, aún iuscivilista de la Ley de 1931, que en su artículo 111 fracción XVI, imponía pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrono<sup>85</sup>, norma que fue suprimida dado que, según razonaron los miembros de la citada comisión, las empresas están obligadas a pagar a los trabajadores los salarios que les correspondan por el tiempo que están obligados a poner su energía de trabajo a disposición de ellas.

En forma expresa el artículo 13 de nuestra Ley Laboral establece para patronos que obtengan beneficios de los trabajos de personas contratadas por un tercero insolvente, la responsabilidad por las obligaciones contraídas

---

<sup>83</sup> MEXICO: LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Exposición de Motivos de la Iniciativa de Nueva, Op. Cit. Pág. 76.

<sup>84</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Op. Cit. Págs. 118 a 123.

<sup>85</sup> MEXICO: LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Op. Cit. Pág. 22.

con dichos trabajadores. De este precepto se deriva la imputabilidad de la relación de trabajo atendiendo a la solvencia del patrón como garantía de sus obligaciones; además de que el artículo que se analiza, resulta congruente con el principio consagrado en el artículo 21 del mismo cuerpo legal, puesto que el principal obligado respecto del vínculo laboral, resulta ser quien recibe el trabajo personal y en consecuencia se beneficia con ello, evitándose con esto el uso fraudulento de testaferros o prestanombres de poca solvencia.

Por su parte, el artículo 14, concretando el principio del artículo anterior respecto de los intermediarios, reitera la responsabilidad del beneficiario de los servicios personales, aplicando el principio de "a igual trabajo, igual remuneración", con lo que pierde eficacia un contrato con un tercero para eximir al patrón del cumplimiento de todo el cúmulo de obligaciones que el vínculo jurídico naciente de la relación de trabajo conlleva; impidiendo, por otro lado, que el intermediario, además de serlo en la contratación o "enganche" del trabajador, lo sea en el procedimiento para la remuneración del mismo.

Finalmente, respecto del mismo principio consagrado en el artículo 13, se deriva el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el cual prevé otra modalidad, en la cual, el beneficiario del trabajo subordinado, resulta objeto del principio de imputabilidad de la responsabilidad laboral, si una empresa presta exclusiva o principalmente servicios a otra, estén o no vinculadas corporativa u orgánicamente, resulta obligado el beneficiario final de los trabajos no ya del trabajador directamente, sino de la empresa de la cual depende el trabajador dado que el patrón "contractual" no es capaz de responder, apareciendo, por virtud de la imputación legal, el patrón "subsidiario" según Climent Beltrán, con lo que no estoy completamente de acuerdo, pues la intención expresa del legislador al señalar que la empresa beneficiaria será solidariamente responsable, debe interpretarse como que dicha responsabilidad puede reclamarse con igual eficacia a cualquiera de los patrones implicados.

El artículo 32 de nuestro ordenamiento laboral vigente, es el precepto que en congruencia con el mandato constitucional ( artículo 5º de la Carta Magna) señala que por el incumplimiento de normas de trabajo, al trabajador sólo podrá exigírsele responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción con su persona, precepto que es precisamente el motivo de la presente y cuya efectividad y alcance analizare en la parte final del presente trabajo.

Por su parte, el artículo 41 de la Ley que se analiza, consagra el concepto de "sustitución patronal" indicando la prohibición de que el Estado de las relaciones laborales del centro de trabajo se afecten, cuando cambia la persona del patrón respecto de un centro de trabajo, estableciendo la responsabilidad del sustituido por un periodo limitado en forma solidaria con el sustituto.

La sustitución patronal pasó de la Ley de 1931, artículo 35<sup>86</sup>, a la vigente, cambiándose solamente el término Contrato por el de Relación de Trabajo y adicionándose el término a partir del cual el patrono sustituido deja de ser solidariamente responsable.

Citando a Georges Scelle, Mario De la Cueva<sup>87</sup> en su Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, opina que la nueva Ley superó la relación meramente subjetiva entre los contratantes de derecho civil e hizo que los derechos del trabajo se den no solamente en contra de la persona del patrono, sino también en contra de la misma empresa como unidad económica.

El citado autor mexicano, comenta el concepto de sustitución patronal que la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia estableció durante la vigencia de la Ley del 31<sup>88</sup>, concepto del que se deriva que no sólo existe

---

<sup>86</sup> Ibidem, Pág. 9.

<sup>87</sup> Ibidem, Págs. 228 a 233.

<sup>88</sup> MEXICO: SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, Cuarta Sala, Toca 590/35/2ª, 12 de febrero de 1936, Jacinto Narváez Moreno.

sustitución patronal cuando se presenta una transmisión de la empresa como totalidad, pues no hay precepto que prohíba a la empresa transmitir una de sus sucursales, aunque no se da la sustitución si únicamente se efectúa la enajenación de una parte de la maquinaria, útiles y enseres, ya que si no se transmite la unidad económica o uno de sus establecimientos, en tanto unidad técnica, continuaría funcionando en las mismas condiciones en que lo venía haciendo. Con base en lo anterior, De la Cueva, define la sustitución patronal como "transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de patrono nuevo, sustituto, con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros, derivados y que deriven de las relaciones de trabajo."<sup>89</sup>

Desde el punto de vista de Climent Beltrán<sup>90</sup>, en su Ley Federal del Trabajo comentada, la sustitución de patrón constituye por un lado una responsabilidad solidaria del patrón sustituto con todas las obligaciones laborales contraídas por el sustituido hasta la fecha en que se opera la sustitución; y además una responsabilidad solidaria del patrón sustituido 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, que se contarán a partir de la notificación al sindicato o a los trabajadores.

Esto, en opinión del autor, significa una desigualdad en la situación jurídica ventajosa para el patrón sustituido respecto del sustituto, dado que pasados los seis meses se libera no solamente de las obligaciones establecidas o definidas antes de la fecha de la sustitución, sino también de las que sobrevengan en los juicios o procedimientos en trámite.

---

<sup>89</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Op. Cit. Págs.239 A 256.

<sup>90</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia, Op. Cit. Págs. 103 a 107.

El caso de la sustitución patronal es uno de los en que más claramente resultó insuficiente o inadecuada la solución prevista en el Derecho Común para el caso de sustitución de deudor, dado que en el artículo 2051, del Código Civil para el DF:, opera dicha sustitución a condición de que el acreedor preste su anuencia, pero, dice De la Cueva<sup>91</sup>, la Relación de Trabajo corresponde a una situación jurídica objetiva, en virtud de la cual la relación principal se da entre el trabajador y la empresa, por tanto no se trata de una relación acreedor-deudor meramente subjetiva, en otras palabras, no es el cambio de patrón lo que importa a los trabajadores, sino el cambio de empresario, que es el verdadero dueño de la empresa y no siempre se identifica con el patrón, pues en una sociedad anónima es frecuente que ocurra un cambio de accionistas -el poder empresarial- subsistiendo la misma persona jurídica.

La Ley introdujo el requisito para los patronos sustituto y sustituido de poner en conocimiento a los trabajadores la sustitución, a fin de que éstos puedan, dentro de un término de seis meses señalado en la Ley, ejercitar las acciones que tuvieran en contra de cualquiera de los patronos.

Desde un principio, la jurisprudencia y la doctrina consideraron no que el patrón sustituido continuaba respondiendo de las obligaciones nacidas en los seis meses siguientes a la sustitución, sino que los trabajadores disponían de ese término para intentar cualquier acción en contra del patrón sustituido, ahora bien, conformes con la lógica seguida por el precepto legal, debe de interpretarse en el sentido de que si no se dio aviso a los trabajadores de la sustitución, los juicios o laudos pendientes, deberán seguirse y ejecutarse en contra del patrón sustituido y sobre los bienes que formen la empresa, pues dado que la notificación es una obligación legal a cargo de los patronos, en tanto no se notifique o se compruebe que los

---

<sup>91</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Op. Cit. Pág. 202.

trabajadores tienen conocimiento de la sustitución, subsistirá la responsabilidad solidaria de ambos, sin limitación temporal alguna<sup>92</sup>.

En pocas cuestiones como la que se comenta coinciden los autores en que los trabajadores se encuentran en una situación de desventaja ante el nuevo patrón, toda vez que si el cambio implica un patrón con menor solvencia que el anterior, pasados los seis meses, en forma inevitable, los trabajadores ven reducidas las garantías en el pago y mejoramiento de las condiciones de trabajo. Climent Beltrán<sup>93</sup> en la obra que he venido refiriendo cita a Hernando Cervera Novelo para quien la Responsabilidad solidaria del patrón sustituido debe subsistir por todo el tiempo que las obligaciones sean legalmente exigibles; mientras que el venezolano Rafael Caldera al que hace referencia igualmente Climent Beltrán<sup>94</sup>, propone que debe asistir al trabajador la opción de aceptar la sustitución del patrón o rescindir su relación de trabajo ante el peligro de insolvencia del nuevo patrón.

Por su parte Juan Soto Cerbón<sup>95</sup>, establece que la subsistencia de la institución de la empresa o patrón, se logra manteniendo sus elementos jurídicos como garantía de la existencia física e íntegra de los bienes o elementos propios y suficientes para cumplir sus responsabilidades y la figura de la sustitución patronal de nuestra Ley, es insuficiente para evitar que la empresa pierda su integridad patrimonial y más aún que mediante maniobras ocultas quede desprovista de los elementos materiales que conforman su estructura como institución económica.

El artículo 42 de la Ley federal del Trabajo señala las causas en las que es lícito cesar en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, tanto de trabajadores como de patrones, a causa de la suspensión temporal de la misma, lo cual puede equipararse a los

---

<sup>92</sup> BORREL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, México D.F. 1994, Cuarta Edición, Edit. Sista, Pág. 154.

<sup>93</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B., *Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia*. Op. Cit. Pág. 104.

<sup>94</sup> Idem.

conceptos de caso fortuito y fuerza mayor, que impiden la exigibilidad de una obligación, y por tanto eximen de responsabilidad a la parte que sufra el evento, y por tratarse de un negocio conmutativo libera temporalmente a la otra parte del cumplimiento de su obligación, haciéndose notar que el precepto señala taxativamente los casos de suspensión de la relación de trabajo, justamente por la tendencia a proteger el derecho y a garantizar su permanencia en la mayor medida posible. Lo anterior se ve con mayor claridad a partir del artículo 106 de la Ley Laboral, pues expresamente señala dicho precepto: "La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la Ley".

El artículo 46 de nuestra Ley Laboral, consagra la facultad de las partes en la relación de trabajo, para rescindir su vínculo en cualquier tiempo, al mediar una de las causas justificadas también señaladas en la Ley, sin incurrir en responsabilidad, dado que lejos de ir contra derecho, quien rescinde por causa justificada, aplica y cumple la propia Ley.

En los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo se establecen las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y para el trabajador, respectivamente; las mencionadas causales, a diferencia de las propias de la suspensión temporal de la relación de trabajo, no están taxativamente enumeradas ya que admiten asimilarles cualquier otra causal análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes a las mencionadas, en lo que a la relación laboral se refieren.

Hasta este momento el tipo de responsabilidad a la que la Ley Laboral se refiere, puede catalogarse en el ámbito de la responsabilidad contractual, pues tiende a la protección de la relación de trabajo, naciendo las obligaciones de las partes en el momento de actualizarse en los hechos de la relación laboral, por lo que se incurre en responsabilidad en caso de mora, siendo la responsabilidad la forma de reparar y sustituir el

---

<sup>95</sup> SOTO CERBON, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, México D.F. 1992, Edit. Trillas, Págs. 120 a 123.

incumplimiento. En efecto, mientras los artículos 13 al 15 y 41 establecen las bases de imputabilidad de la responsabilidad laboral; los artículos 32, 42, 46, 47 y 51, señalan los límites de la misma, consagrando el principio de imputabilidad exclusivamente civil contra el trabajador por mora en la relación laboral, así como los casos en los que no puede sancionarse la actitud del que incumple, por mediar una causal que lo justifica; y por otro lado se establece el pacto comisorio como base a la no exigibilidad de responsabilidad a la parte que rescinde la relación de trabajo, si media el incumplimiento reprochable a la contraria.

Ahora bien, del contenido del artículo 47 parte final, se abre el régimen de responsabilidad no contractual o delictual, que también está vigente en nuestro derecho y cuyo objetivo directo no es el proteger o garantizar la permanencia de la relación laboral, sino penar a quien viole la norma legal y en este caso concreto despida sin causa de justificación, en forma intempestiva, arbitraria, al trabajador, lo cual no ataca ya la relación de trabajo, sino la dignidad de quien trabaja, pues es de considerarse infamante un despido injustificado, y en otro orden de ideas, el citado precepto impone la obligación no sólo de justificar el despido, sino de hacer sabedor al trabajador de los hechos que configuran la causal, por escrito, lo que implica la protección de la garantía del trabajador a defenderse y alegar sus derechos frente a una acusación objetiva, por lo que la Ley reprime el no respetar tal derecho propio del trabajador sujeto a despido.

En conclusión, la responsabilidad imputable a quien despide injustificadamente a un trabajador, es de índole delictual, dado su objetivo principal de reprimir los actos violatorios de los derechos fundamentales del trabajador: el respeto a su dignidad y el derecho de audiencia ante el patrón que lo despide. No obstante todo lo anotado, la eficacia del lineamiento que se analiza, salta a la vista, al prevenir el acto que más directamente ataca la relación de trabajo cual es el despido desestimándolo al grado de hacer incluso impráctico y riesgos el despedir sin un cúmulo inobjetable y contundente de pruebas, susceptibles de hacerse valer ante las Juntas de

Conciliación y Arbitraje, como defensa ante la demanda por despido injustificado. Lo anterior, dado que la pena derivada de la Ley por un despido que no cumpla los requisitos formales establecidos, es la nulidad de dicho acto, dejando desnudo de justificación formal al distracto laboral.

Por su parte el Título Noveno (del artículo 472 al 515) de la Ley federal del Trabajo, se refiere a los riesgos de trabajo, los cuales define la Ley como los accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo.

El presente capítulo cataloga las obligaciones de garantía de los patrones, las cuales operan en el ámbito contractual frente al trabajador y que consisten en una responsabilidad patronal objetiva derivada de haber puesto en peligro la seguridad de sus trabajadores, tales obligaciones por originarse desde entablada cada relación de trabajo, pueden considerarse susceptibles de la responsabilidad contractual, dado que el deber de garantizar la salud y seguridad del trabajador persiste mientras haya relación laboral y por virtud de la equidad, el patrón aún cumpliendo con las disposiciones legales de seguridad e higiene, es responsable de accidentes y enfermedades de trabajo, derivándose dicha responsabilidad del enriquecimiento o plusvalía que obtiene del trabajo y que procede del trabajador accidentado o enfermo por su actividad, aunque existen en el artículo 488 de la Ley Laboral, señaladas taxativamente, circunstancias en las que no se puede reprochar al patrón el riesgo de trabajo, las cuales son auténticas causas de inimputabilidad, ya que la imputación normativa, que tiene lugar independientemente de la culpa o dolo del patrón, también deja de ser aplicada ante la culpa o dolo específicos del que sufre el riesgo, si éste lo sufrió en estado de embriaguez, narcotizado o drogado sin prescripción médica conocida por el patrón, si voluntariamente por sí o por un tercero se causa el daño, o si se lo causa en riña o intento de suicidio, aunque en todo caso la responsabilidad objetiva del patrón nunca se extingue pues persiste la obligación de garantía consistente en prestar

primeros auxilios y trasladar al trabajador a su domicilio o a un centro médico.

En el mismo tenor, la imputación legal al patrón por los riesgos de trabajo, conlleva una pena, si media culpa de éste respecto del incumplimiento de sus obligaciones de garantía, ya sea que no cumpla con las disposiciones legales o reglamentarias sobre la prevención de riesgos de trabajo, si habiendo existido accidentes previos no toma las medidas para evitar que se repitan, si no acata las recomendaciones de la autoridad laboral o la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene del centro de trabajo, si no previene un peligro puesto de manifiesto por los trabajadores, o en cualquier circunstancia igual de grave e inexcusable; incrementándose las indemnizaciones hasta en un 25% a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Cabe finalmente señalar que por lo que hace a las indemnizaciones por riesgo de trabajo a cargo del patrón, por virtud del artículo 60 de la Ley del Seguro Social y de la obligatoriedad del régimen del Seguro Social, derivado de los artículos 12 y 21 de la Ley antes citada, el Instituto Mexicano del Seguro Social, se subroga en la obligación de indemnizar y de proporcionar asistencia médica, rehabilitación, hospitalización, medicamentos, aparatos de prótesis y órtesis independientemente de que cotice o no el patrón ante el régimen obligatorio, dado que si no lo hace, se le aplicará un régimen delictual de responsabilidad, mediante el cual el Instituto se resarcirá del menoscabo sufrido al subrogarse en las obligaciones patronales, y al mismo tiempo sancionará el incumplimiento a una norma de orden público.

En otro orden de ideas, los artículos 445, 933 y 934 de la Ley Federal del trabajo se refieren a la responsabilidad de los trabajadores que inician una huelga que es declarada ilícita porque la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra personas y propiedades y en caso de guerra si los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios del gobierno,

siendo la pena impuesta la terminación de la relación de trabajo por orden de la propia Junta de Conciliación y Arbitraje que declare la ilicitud. Tratándose en este caso claramente de una responsabilidad delictual, que reprime el abuso del ejercicio del derecho de huelga, en perjuicio de la persona o bienes de terceros o de la actividad del gobierno en guerra.

Por otro lado el artículo 937, señala el caso en el cual los trabajadores optan por someter la huelga al arbitraje de la Junta, para que decida dicho órgano precisamente a quién debe responsabilizarse de los motivos de la huelga; en dicho procedimiento, por la vía ordinaria se dilucidará si existe mora en el cumplimiento de las obligaciones patronales derivadas del contrato colectivo o del pago de participación de utilidades a los trabajadores, y se condenará al patrón al pago, tanto de las pretensiones de los huelgistas como de sus salarios correspondientes al tiempo que se suspendieron labores; y por la vía del conflicto colectivo de naturaleza económica se decidirá sobre la creación, modificación, suspensión o terminación de condiciones de trabajo, que dieron pie a la huelga y que al ser imputables al patrón, implican que su patrimonio las garantizará. Por lo tanto, la Ley se refiere a una responsabilidad contractual del patrón frente al sindicato o coalición de trabajadores, cuyo objetivo es la protección y equilibrio de las relaciones colectivas necesariamente derivadas del contrato colectivo de trabajo.

Finalmente el Título XVI de nuestro ordenamiento laboral (artículos 992 al 1010) se refiere a una responsabilidad no ya entre las partes de la relación laboral, sino de dichos sujetos: Patrón y Trabajador, así como la de sindicatos, federaciones, confederaciones, funcionarios laborales, procuradores y representantes o apoderados de los trabajadores frente a la autoridad laboral ya que la Ley impone un régimen delictual, basado en la importancia del ordenamiento del trabajo y por ser de orden público su observancia, orden público que se encuentra protegido por un sistema de penas pecuniarias o incluso privativas de libertad a cargo de los

transgresores, que impone la Autoridad ejerciendo actos eminentemente policíacos según lo afirma Nestor De Buen.<sup>96</sup>

---

<sup>96</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo Tomo I, Op. Cit, pág. 611.

## **CAPITULO QUINTO. SUJETOS DE LA RESPONSABILIDAD LABORAL**

Dado que ha quedado expuesto el hecho de que la responsabilidad es un fenómeno derivado y que opera a partir del incumplimiento de una obligación principal o de un riesgo creado, es oportuno centrar el estudio en los sujetos de la responsabilidad, por lo que, ante la existencia de un acto dañoso y antijurídico debe formularse la siguiente pregunta: ¿a quién debe reclamársele la reparación del daño?

En primer lugar, sólo los actos contrarios a derecho son de origen de la responsabilidad, por tanto, el autor del hecho debe ser sujeto de las obligaciones violadas o puestas en peligro ya sea por virtud de un vínculo asumido voluntariamente o por que la Ley expresamente se lo impone; de otra manera el hecho del autor puede ser inconveniente, reprobable, pero nunca antijurídico y en consecuencia no será origen de responsabilidad. Es precisamente el mecanismo para encontrar al sujeto imputable del acto antijurídico y dañoso, el que nos permite conocer a ciencia cierta quién resulta responsable de los hechos contrarios al orden del Derecho Laboral.

Al inicio del presente trabajo, afirmé que en nuestro sistema jurídico la relación de trabajo es la fuente de derechos y obligaciones de las partes, por tanto, resulta válido en estos momentos establecer que el deudor de las obligaciones violadas o puestas en peligro por el acto antijurídico lo es en razón de su calidad de sujeto de la relación laboral, por lo que en principio, al conocer quién es el obligado en la relación de trabajo, tenemos a quien imputarle cualquier acto contrario a dicha obligación y por tanto al sujeto de la responsabilidad laboral.

### **V.I. LA RESPONSABILIDAD DEL PATRON**

En lo tocante al patrón, su responsabilidad en materia laboral frente al otro sujeto de la relación de trabajo, ofrece diversos aspectos, dado que es responsable ante sus trabajadores directamente; pero, por virtud de una imputación legal, en ciertos casos es responsable frente a los trabajadores de terceros. Y por otro lado, según el título XVI de la Ley Federal del trabajo, la Ley del Seguro Social y demás reglamentación administrativa del Trabajo, es responsable el patrón frente a la Autoridad Gubernativa.

Por lo que hace a la suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo, es decir del patrón frente al sindicato o coalición de trabajadores, existe un régimen especial de responsabilidad previsto en los Capítulos VII y VIII, del Título Séptimo de nuestra Ley Federal del trabajo, artículos 427 al 439, régimen del cual debe decirse que por lo que hace a la suspensión, obviamente temporal, de las relaciones colectivas, las causas que excluyen la responsabilidad, se mueven claramente en el ámbito contractual, yendo la Ley, en su clasificación taxativa de las causas, de las generales a las más particulares:

a) La fuerza mayor o caso fortuito, no imputables al patrón, debiéndose tomar en cuenta que precisamente la fuerza mayor o caso fortuito no pueden imputarse en estricta lógica a ninguna parte, pero existen casos en los que por virtud de la obligación de garantía del patrón, dichos eventos son imputables al empleador, por imperativo legal, siendo un claro ejemplo lo relativo a seguridad e higiene del centro de trabajo; por lo tanto, la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediando aviso de la suspensión, con audiencia de las partes, allegándose todos los medios de convicción que considere pertinentes y en forma sumaria, conforme al artículo 782, aprobará o no la suspensión que ya tuvo lugar, por lo que deberá presumir la existencia de las causas, mientras dure la suspensión, limitándose a verificar si el patrón cumplió con sus obligaciones de garantía, para que no le sean imputables a la causa de suspensión.

b) La incapacidad física o mental o muerte del patrón si traen como consecuencia inmediata y directa la terminación de los trabajos, hechos que caben en el caso fortuito, pero que sólo son de tomarse en cuenta si implican necesariamente la imposibilidad real de trabajar, por lo que la Junta en este caso debe discernir sobre la importancia del hecho respecto del desarrollo del trabajo.

c) La falta de materia prima no imputable al patrón, previa autorización mediante el procedimiento sumario, por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en este caso, a diferencia de las demás, el criterio para la imputación de la responsabilidad patronal es eminentemente subjetivo, es decir, debe decidirse si la falta de materia prima para trabajar, es consecuencia o no de la negligencia, culpa o dolo del patrón.

d) El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, caso en el que corresponde al patrón acreditar con plenitud, mediante el utópico procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, las condiciones del mercado y la necesidad de no producir, así como las consecuencias nocivas de hacerlo.

e) La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación, caso en el que también mediante el conflicto colectivo de naturaleza económica, el patrón deberá convencer a la Junta del problema en costos que representan los trabajos a suspender.

f) La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si esto se comprueba plenamente por el patrón, mediante el conflicto colectivo de naturaleza económica.

g) La falta de suministro por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables, caso en el que corresponde al patrón obtener la autorización previa de la Junta,

iniciando un procedimiento sumario, en el que deberá quedar probada la mora contractual de la dependencia o entidad del Estado, así como el daño que dicha mora conlleva, sin que el Estado como tal resulte aquí enjuiciado y mucho menos responsable, dado que precisamente la Ley considera eximente de responsabilidad patronal, lo que algunos autores llaman "actos del príncipe" <sup>97</sup>, independientemente de lo que pueda decirse acerca de la responsabilidad contractual del Estado y de su dudosa eficacia.

Como puede observarse, solamente en el caso de la aprobación posterior de la suspensión de trabajo, por caso fortuito o fuerza mayor, la responsabilidad patronal es fundamental y conlleva consecuencias sobre el patrimonio del empleador, siendo en los otros casos, solamente relevante para la obtención o no de la autorización para suspender labores. No obstante lo anterior, la Junta al aprobar la suspensión fijará una indemnización, nunca mayor al mes de salario integrado, en consideración al tiempo de suspensión y a las posibilidades de reanudar labores, en la inteligencia que la vigencia de las causas es revisable cada seis meses, pues si no subsisten la Junta debe conceder 30 días máximo para que se reanuden los trabajos, debiendo el patrón hacerlo, so pena de indemnizar con tres meses y el pago de 20 días de salario integrado, por cada año de servicios, a los trabajadores que así lo reclamen. Por otro lado, el patrón no debe ocultar a los trabajadores el día que reanude sus labores, obviamente si la Junta no se lo ha ordenado ya, además de que durante 30 días mínimo, debe reincorporar precisamente a los trabajadores que venían desempeñando las plazas nuevamente abiertas, pues de lo contrario dicha circunstancia se equipara a un despido injustificado, lo mismo que la omisión del aviso de reapertura.

En lo relativo a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, o la reducción definitiva de labores, la Ley, de la misma manera, taxativa y de lo general a lo particular, enumera las causas de justificación, haciéndolas depender a todas, excepto a la fuerza mayor o caso fortuito no imputables al

---

<sup>97</sup> FRAGA, Gabino, Derecho Administrativo, Edit. Porrúa, México D.F. 1989, Págs. 13 a 37.

patrón o su incapacidad física o mental, al concurso o quiebra legalmente declarados, o a los casos del artículo 38 de la Ley Laboral; de la previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje:

a) Tocante a la fuerza mayor o caso fortuito no imputables al patrón, a su incapacidad física o mental que impliquen la terminación de labores, así como por la incosteabilidad notoria y manifiesta, caben los mismos procedimientos que los relativos a la suspensión de las relaciones de trabajo, ya comentados.

b) Por lo que hace al agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, dicha circunstancia, si bien se trata de un hecho negativo, es fácilmente verificable, gozando la Junta con las facultades necesarias en el curso del procedimiento sumario para constatar la inexistencia de lo que se extraía.

c) El caso del artículo 38 que indebidamente aparece como causa de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, se refiere a una forma de contratación especial de trabajadores para la explotación de minas sin minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, contratos que serán por tiempo u obra determinados o para la inversión de capital determinado, por lo que no se trata de causas auténticas de terminación de relaciones colectivas de trabajo, sino que son simplemente contratos individuales de trabajo, que terminan en forma natural por estar sujetos a término, lo cual reitera el artículo 53 fracción III de la Ley Laboral; tan no es una causa real, que el artículo 436 del citado ordenamiento atribuye la obligación del patrón de indemnizar con tres meses de salario y de pagar la prima de antigüedad a los trabajadores en todos los casos de terminación de las labores, con excepción del caso que se comenta.

d) Como caso de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, la Ley prevé el concurso o quiebra legalmente declarados, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o

la reducción de sus trabajos, debiéndose dar aviso a la Junta, para que ésta, analizando el hecho consumado apruebe o desaprobe la terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Nuestra Ley en caso de reducción de los trabajos, en concordancia con las obligaciones patronales de respeto a los derechos de preferencia, ascenso y antigüedad de los trabajadores, impone que el reajuste de personal se haga prescindiendo de los de menor antigüedad; reiterando dichas obligaciones patronales en caso de que reanude sus actividades o sean implantadas otras similares.

En el caso de que por la implantación de nueva maquinaria o procedimientos que impliquen la reducción de personal, el artículo 439 de nuestra Ley Laboral, a falta de convenio, impone la obligación de obtener autorización previa de la Junta, mediante el procedimiento sumario, pero en este caso, los trabajadores reajustados obtendrán una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios y la prima de antigüedad, como atinadamente indica Baltazar Cavazos<sup>98</sup> en su Ley federal del trabajo Comentada, en la práctica, resulta más barato despedir injustificadamente a los trabajadores reajustados, que acudir al procedimiento previsto en el artículo 439, cuyo antecedente es el 128 de la Ley de 1931, aunque dicho precepto imponía una indemnización de tres meses de salario<sup>99</sup>.

En conclusión, por la modernización que implique el reajuste de personal, es preferible despedirlos injustificadamente, evitándose adicionalmente el procedimiento ante la Junta para que ésta autorice la mencionada modernización.

---

<sup>98</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Op. Cit., Pág. 319.

<sup>99</sup>MEXICO: LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Op. Cit. Pág. 30.

Finalmente, respecto de la obligación del patrón a respetar los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, previstos en el Capítulo IV del Título Cuarto de nuestra Ley Laboral, artículos 154 al 162, está prevista la forma de cubrir vacantes, puestos de nueva creación y los derechos que en razón de su permanencia en el trabajo, van adquiriendo los trabajadores, siendo relevante para el tema de la presente tesis, el artículo 157 que a la letra indica "El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48" (salarios caídos). El artículo transcrito hacer opinar a Baltazar Cavazos que " Este artículo, a nuestro modo de ver indebidamente, abre la posibilidad de que los trabajadores busquen trabajo con deseos de no encontrarlo y se concreten a exigir la indemnización de tres meses de salario. Por otra parte, si la relación de trabajo nace con la prestación de servicio, ¿Podrá efectivamente prosperar la acción intentada de un trabajador que nunca hubiese laborado en una empresa a exigir dicha indemnización? Consideramos que no, ya que no se daría en tal supuesto la relación laboral que nace hasta que se presta el servicio." <sup>100</sup>

Aisladamente considerado el precepto transcrito, resulta contrario a la sistemática de nuestro ordenamiento Laboral, dado que al no darse la relación laboral, no existe vínculo jurídico posible entre el individuo que busque o solicite trabajo y el patrón; pero, desde mi punto de vista y analizando el artículo 157 en armonía con el 154, 155 y 156 de la Ley Federal del Trabajo, es procedente la reclamación de un individuo que tenga derecho al puesto, si agota el requisito de haber presentado por escrito la solicitud que indica el artículo 155, debiendo el actor de acreditar tres extremos ante la Junta: el hecho de existir vacantes o en otros términos la oferta de trabajo del patrón, el haber hecho una solicitud por escrito con los

<sup>100</sup> *Ibidem* Pág. 224.

requisitos de forma que preceptúa el artículo 155 y el hecho de tener mejor derecho que el trabajador al que se otorgó el puesto.

En lo particular, opino que de cualquier forma, el error en el presente sistema está en no obligar al patrón a informar de una manera fehaciente la creación de las vacantes, por lo que en el contrato colectivo o en los usos de la empresa deberá basarse la prueba relativa. Por otro lado, opino que la responsabilidad del patrón que nace de no respetar los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso de los trabajadores, es de índole contractual, pues la condición para el nacimiento de la acción derivada del artículo 157, es sin duda la manifestación por escrito de la voluntad del trabajador potencial, respecto de la oferta de trabajo hecha por un patrón, por lo que dicho precepto regula realmente una acción de cumplimiento de contrato, cuya existencia deriva de la manifestación indubitable de las voluntades de las partes.

## V.II. LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR

A este respecto, José Dávalos<sup>101</sup> señala, acertadamente en nuestra opinión, que el trabajador, como sujeto de derecho, puede incurrir en responsabilidad por incumplir con determinados supuestos normativos normas que pueden estar contempladas en la Ley o en las condiciones generales de trabajo de los contratos colectivos o individuales de trabajo que celebren los trabajadores con su patrón.

Tal y como lo señala Nestor De Buen<sup>102</sup> en su obra multicitada dentro del presente estudio, en el Derecho del Trabajo, disciplina que tiene como principal preocupación el proteger a la clase trabajadora, es difícil encontrar normas que establezcan formas de responsabilidad a cargo de los trabajadores, más sin embargo, el Legislador no ha querido pasar por alto la necesidad de limitar en alguna forma las conductas de los trabajadores, en

---

<sup>101</sup> DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit. Pág. 398.

<sup>102</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo Tomo I. Op. Cit. Pág. 604.

la medida en que éstas sean contrarias a Derecho, aún cuando por la razón ya citada, nuestra Ley es tutelar del trabajador, es muy relativa la eficacia de la responsabilidad obrera.

Existen varias sanciones para el trabajador cuando incumple con las normas de trabajo: La Rescisión de la Relación de Trabajo, La Responsabilidad Civil y El Ejercicio del Poder Disciplinario del Patrón.

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, señala que tanto el trabajador como el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad; por otra parte el artículo 47 enumera las causales que, invocadas por el patrón, podrán justificar el despido de que se haga objeto a un trabajador, por la responsabilidad que tiene éste al haber incurrido en alguna de las causales del numeral citado, rescisión que requiere, para ser considerada justificada, que el trabajador proporcione al trabajador el correspondiente aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión o acudiendo a la Junta del mismo modo, en caso de que el trabajador se niegue a recibir el citado aviso; esta rescisión puede preceder a la exigencia de la Responsabilidad Civil del Trabajador pero se tendría que demandar al trabajador la rescisión para que, una vez declarada su responsabilidad, se le condenara al pago de los daños y perjuicios causados por su conducta.

Así, el artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo, determina la posibilidad de sancionar a patrones y a trabajadores que cometan violaciones a las normas de trabajo, aunque el 1002 del mismo cuerpo legal fija los límites mínimo y máximo para sancionar al infractor con un equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, de acuerdo a la gravedad de la falta cometida y señala además que en el caso de que el infractor sea un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional, el cual a la letra señala: "Si el infractor fuese jornalero u obrero no podrá ser castigado, con multa mayor del importe de

su jornal o sueldo en una semana" lo cual hace inaplicable, prácticamente, dicho precepto.

El artículo 32 de la Ley actual, vigente desde 1970 , señala que el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que hace al trabajador sólo hace procedente su responsabilidad civil, sin poder hacer nunca coacción sobre su persona; artículo que analizaremos posteriormente al ser tema fundamental de la presente tesis.

Ahora bien, dentro del orden de la empresa, mediante el reglamento interior de trabajo o el contrato colectivo de trabajo, es válido establecer un régimen disciplinario para sancionar los incumplimientos contractuales a cargo de los trabajadores en el transcurso de la relación de trabajo, aunque siempre deberán tenerse en cuenta los límites establecidos en la Ley Federal del Trabajo:

a) Así el artículo 110 fracción I impone un límite para el descuento a los salarios de los trabajadores por pérdidas, averías o deudas, indicando que la cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo; en los casos en que el trabajador devengue el salario mínimo, de acuerdo con el artículo 97, no cabrá responsabilidad alguna;

b) El artículo 423 fracción X, para la imposición de medidas disciplinarias, indica que debe respetarse la garantía de audiencia del trabajador y nunca puede exceder de 8 días la suspensión en el trabajo si esta se aplica como tal;

c) Tanto los descuentos como las medidas disciplinarias, deben imponerse siempre en un plazo brevísimo: un mes, bajo pena de prescribir, según el artículo 517 fracción I de la Ley Laboral;

d) Finalmente, el Título XVI de nuestra Ley vigente, mencionado anteriormente, hace responsables ante la autoridad administrativa indistintamente a patrones y trabajadores, aunque al confrontar dicho capítulo con el artículo 21 Constitucional, queda claro que ninguna sanción o multa al trabajador puede exceder del jornal o sueldo de un día.

Existe además la responsabilidad en que incurre un trabajador cuando abandona el empleo tratándose de un contrato por tiempo indefinido; o siendo eventual, con duración mayor a un año, antes de que éste se cumpla, ante tal supuesto, el trabajador sería responsable de los daños y perjuicios que resulten como consecuencia directa e inmediata de la conducta del trabajador, disposición que, a pesar de estar consignada en la Ley, no es aplicable tal y como lo señalan varios autores al comentar que este tipo de acción no ha sido ejercitada por patrón alguno dentro de la experiencia profesional de los mismos <sup>103 104</sup>

Dentro del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta las relaciones de trabajo denominadas Especiales, podemos encontrar, igualmente, algunos preceptos que plantean hipótesis en las que el trabajador puede incurrir en responsabilidad, tales como el Artículo 250 que establece que los trabajadores del ferrocarril serán separados de su empleo si abandonan sin causa justificada (fuerza mayor) o voluntariamente sus labores descuidando o perjudicando los intereses de la empresa, dicho artículo no señala que tan graves deben ser los perjuicios causados para que se dé este supuesto.

Más aún, el artículo 326 de nuestro ordenamiento laboral, que se refiere a los trabajadores a domicilio, señala que éstos deberán indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa (del trabajador, por supuesto) sufran los materiales y útiles que reciban, sin embargo, dicha

---

<sup>103</sup> Ibidem Pág. 606.

<sup>104</sup> DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit. Pág. 399.

responsabilidad se rige por los límites señalados en la fracción I del artículo 110 de la Ley Laboral, lo cual, en el supuesto de que el perjuicio causado al patrón sea económicamente alto, la pérdida para el patrón será realmente irreparable, pues, ante la obvia insolvencia del trabajador, el patrón no tendría alternativa viable para ser reparado en su patrimonio.

Ahora bien, en el supuesto de que la conducta del trabajador origine algún ilícito (robo, fraude, abuso de confianza, etc.) que constituya un delito tipificado por la Ley Penal, sí podrá, desde luego, hacerse coacción sobre su persona en los términos del Código Penal; y además, si de este hecho se deriva una responsabilidad civil, los límites señalados por las normas protectoras relativas al pago de daños y perjuicios como la estipulada en la fracción I del artículo 110 de la Ley federal del Trabajo dejarán de aplicarse, ya que la hipótesis ahí contemplada no incluye ese tipo de causa productoras de responsabilidad.

Del mismo modo, la Ley contempla un tipo de responsabilidad en que pueden incurrir los trabajadores de manera colectiva:

Por una parte, el artículo 443 establece que la huelga, que es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo, lo cual debe entenderse como que los actos de violencia o coacción que se realicen para llevarla a cabo pueden constituir un delito y ser sancionados por la Ley Penal.

El artículo 445 establece los supuestos en los cuales una huelga es considerada ilícita:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Cabe señalar que el citado precepto no es de fácil aplicación esto por el hecho de limitar a que sea la mayoría de los trabajadores los que cometan los actos violentos, lo cual en la realidad es muy difícil de acreditar, además de que basa la ilicitud en el número de personas que intervienen, lo cual es inconcebible pues un acto ilícito lo es por sí solo, sin importar el número de personas que intervengan en su comisión

Este artículo así como el 933 y 934 de la Ley Federal del trabajo se refieren a la responsabilidad de los trabajadores que inician una huelga que es declarada ilícita por las razones antes mencionadas, siendo la pena impuesta la terminación de la relación de trabajo por orden de la propia Junta de Conciliación y Arbitraje que declare la ilicitud. Tratándose en este caso claramente de una responsabilidad delictual, que reprime el abuso del ejercicio del derecho de huelga, en perjuicio de la persona o bienes de terceros o de la actividad del gobierno en guerra.

Sin embargo, existe otro supuesto y es cuando la misma Junta de Conciliación y Arbitraje declara, no la ilicitud, sino la Inexistencia de la Huelga, tal y como lo señalan los artículos 929, 930 y 932 de la Ley Laboral.

El artículo 929 señala que los trabajadores y los patrones de las empresas o establecimientos afectados, o terceros interesados, podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje declare la inexistencia de la huelga por no cumplir los requisitos de forma que señala el artículo 920 o por las causas señaladas en el artículo 459 de la misma Ley:

- I.- que la suspensión del trabajo se realice por un número de trabajadores menor al que señala el artículo 451 fracción II;
- II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

Estas fracciones contemplan los otros requisitos que se requieren para considerar el movimiento de huelga como existente, el de forma que señala

el artículo 920 y estos últimos de fondo y mayoría; ahora bien, si la Junta declara la Inexistencia de la huelga deberá fijar a los trabajadores un término para que regresen a sus labores, notificando al sindicato y apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedaran terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; pudiendo el patrón contratar otros trabajadores al termino del plazo y podrá rescindir sin su responsabilidad la relación con quienes no regresen a laborar.

## **CAPITULO SEXTO. EL ARTICULO 32 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

### **VI.I. ANTECEDENTES**

Como ya señalamos, el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala: "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 38 señalaba que: "La falta de cumplimiento del contrato de trabajo sólo obligará al trabajador que en ella incurra a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona"<sup>105</sup>.

Los párrafos enunciados en estos dos artículos citados tienen su base y fundamento en el texto del artículo 5º Constitucional el que en su texto vigente establece:

"...La falta de cumplimiento de dicho contrato(refiriéndose al de trabajo), por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."<sup>106</sup>

Es evidente que la intención del legislador al añadir este último párrafo al artículo 5º Constitucional ha sido proteger al trabajador más que señalarle una posible sanción por su incumplimiento.

El artículo 5º de la Constitución de 1857 se presentó como el artículo 12 en el Proyecto de Constitución de 1856, proyecto suscrito con fecha 16 de junio del citado año, el cual decía a la letra:

---

<sup>105</sup> MEXICO: LEY FEDERAL EL TRABAJO, Op. Cit. Pág. 9.

<sup>106</sup> MEXICO: CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Op. Cit. Pág. 8.

"Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución determinada con su pleno y libre consentimiento. Ningún contrato ni promesa puede tener por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, educación,..."<sup>107</sup>

En los debates del Congreso Constituyente de 1856 a iniciativa de Diputado Arriaga se trató la posibilidad de insertar en el texto del artículo 5º el que "aún en el caso en que el trabajo sea obligación que resulte de algún contrato, si el obligado a trabajar se niega, no se le puede obligar por la fuerza y la otra parte sólo tendrá derecho a la indemnización."<sup>108</sup> Postura que, desde luego, tuvo argumentos en contra como el del Diputado Morales Ayala a quien escandalizó la idea de señalar que "la Constitución iba a autorizar a los hombres a faltar a sus trabajos, a violar sus contratos, a negarse a trabajar cuando a ello se obligan"<sup>109</sup>, sostenía que cuando un hombre se compromete a realizar un trabajo, debe ser obligado a prestarlo cuando se ha comprometido mediante un contrato en que se le señale una justa retribución.

Por otro lado, el Diputado Ignacio Ramírez inquirió a la Comisión "¿Cómo obligar a un hombre a trabajar cuando tiene motivos para no hacerlo?, ¿Cómo exigir indemnización al que no tiene con que pagarla?"<sup>110</sup>; a fin de cuentas el artículo 5º, sin el texto anterior, fue aprobado en su primera parte el 21 de julio de 1856<sup>111</sup> y el resto del artículo la tarde del 22 de julio de 1856.<sup>112</sup>

Esta idea prevaleció en el constituyente de 1916, en el que, en los debates respecto a la integración del artículo 5º Constitucional, la comisión presentó un proyecto modificado del mismo en el que, en el penúltimo párrafo se leía:

---

<sup>107</sup> DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO, México a Través de sus Constituciones, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LV Legislatura, Op. Cit. Pág. 23.

<sup>108</sup> *Ibidem*, Pág. 27.

<sup>109</sup> *Idem*.

<sup>110</sup> *Ibidem*, Pág. 28.

<sup>111</sup> *Ibidem*, Pág. 30.

<sup>112</sup> *Ibidem*, Pág. 38.

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no sea mayor de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera derecho político o civil."<sup>113</sup>

A este respecto, el C. Diputado Ibarra solicitó que se añadiera a éste párrafo lo siguiente:

"La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."<sup>114</sup>

Solicitud que el citado Diputado justificó al señalar que, no obstante que en la Constitución de 57 no había ninguna cláusula que especificara que los contratos de trabajo eran obligatorios por determinado tiempo para los trabajadores, cuando se hacían estos contratos se les obligaba a cumplirlos hasta ejerciendo coacción sobre sus personas, poniéndolos inclusive hasta presos a efecto de que cumplieran con el contrato, señalando que si esto había sucedido sin que en la Constitución hubiese cláusula alguna a la obligatoriedad del contrato, ahora que se incluía esto, se iban a presentar grandes abusos si no se incluía la aclaración de que por ningún motivo se podrá ejercer coacción y sólo se podría exigir responsabilidad civil, advirtiendo al Congreso que si no se agregaba el párrafo propuesto, lo que estarían haciendo sería regular la esclavitud en México, esto, tomando en cuenta que en esa época, según palabras del propio Ibarra, ocho millones de habitantes de nuestro País eran analfabetos e ignorantes, sin capacidad legal para contratar, sin completa conciencia de lo que hacen y que con estas personas era con quienes se iban a realizar ese tipo de contratos por lo que no podía dejarse el artículo sin hacer esta aclaración de no ejercer coacción sobre el trabajador para que cumpliera con su trabajo.

---

<sup>113</sup> MEXICO:DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE, Tomo I, Gobierno Libre y Soberano de Querétaro, 1987, Pág. 397.

<sup>114</sup> MEXICO:DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE, Tomo II, Gobierno Libre y Soberano de Querétaro, 1987, Pág. 608.

Esta situación fue apoyada en la misma sesión por el Diputado Macías<sup>115</sup> quien corroboró que a tal conclusión habían llegado en las reuniones privadas que celebraron en casa del también Diputado Rouaix, señalando que si bien en otro punto se habían nulificado las deudas de carácter civil, quedaba la duda de que la autoridad judicial pudiera obligar al trabajador a cumplir forzosamente el contrato, de modo que no hubiera temor de que fuera al a cárcel pero sí se ejercieran medidas coercitivas para obligarlo a cumplir con lo pactado, de ahí la conveniencia de hacer la aclaración señalada, a efecto de garantizar totalmente la seguridad de la clase trabajadora, sin que quede al arbitrio de los poderosos.

El artículo 5º Constitucional fue objeto de esta modificación y se voto su aprobación respecto del capítulo del trabajo que lo integra en las 57ª y 58ª Sesiones Ordinarias, que se celebraron la tarde y noche del día 23 de enero de 1917 en el teatro Iturbide de la Ciudad de Querétaro, Qro., aprobándose por los votos a favor de 163 Ciudadanos Diputados.<sup>116</sup>

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, en algunos artículos según la exposición de motivos, sólo se "introdujeron los cambios impuestos por la terminología unitaria adoptada en el proyecto y por la aceptación de la idea de relación de trabajo."<sup>117</sup>

A lo anterior se debe los cambios que presentó este artículo además de cambiar del número 38 al 32 como se aprecia de su redacción:

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 38 señalaba que: "La falta de cumplimiento del contrato de trabajo sólo obligará al trabajador que en ella incurra a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona"<sup>118</sup>.

---

<sup>115</sup> Ibidem, Pág. 609.

<sup>116</sup> Ibidem, Págs. 527 a 625.

<sup>117</sup> MEXICO: LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Exposición de Motivos de la Iniciativa de Nueva, Op. Cit. Pág. 19.

<sup>118</sup> MEXICO: LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Op. Cit. Pág. 9

Como ya señalamos, el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que es vigente señala: "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

Con esta modificación, se adecuó dicho artículo al concepto general de la Ley, que se refiere tanto al contrato como a la relación, como ya lo hemos señalado, dejando bien establecido que la responsabilidad del trabajador podría ser contractual e inclusive extracontractual, al violar disposiciones que si bien no estuviesen estipuladas en el Contrato Individual de Trabajo, sí podrían estar contempladas en la Ley Federal del Trabajo.

## **VI.II. ALCANCE**

Como ya señalamos, la responsabilidad Civil del Trabajador procede en todos los casos que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo para llevar a cabo la rescisión de la relación con un trabajador por parte del patrón, siempre y cuando causen un daño a la empresa, rescisión que precederá a la exigencia de la citada responsabilidad, previo procedimiento, no de presentar el aviso que señala dicho artículo para que el despido sea justificado, sino que se demande al trabajador la rescisión de la relación por causa imputable a él y se declare en juicio como tal, para que, ya señalado como responsable, sea objeto del ejercicio de la multicitada responsabilidad civil.

Esta responsabilidad puede ser de tipo contractual y extracontractual, como ya se ha señalado, siempre y cuando se base o funde en la imputabilidad y culpabilidad del trabajador, entendiendo la primera como la propiedad o condición del hombre en virtud de la cual pueden serle atribuidos los actos que realice como su causa formal, eficiente y libre; y la segunda como consecuencia de la primera; presupuestos que determinan que dicha persona puede ser objeto de acciones civiles y que para hacerle cumplir con las obligaciones contraídas, puede hacerse ejecución en sus bienes, ya sea

para hacerle cumplir con lo pactado como para obtener de él la indemnización por su incumplimiento.

Esto significa que el trabajador, una vez condenado a pagar una cantidad determinada por concepto de daños y perjuicios causados por su incumplimiento, podría ser objeto de la ejecución de sus bienes para garantizar dicho pago.

### **VI.III. EFICACIA JURIDICA**

Ahora bien, en la realidad, el ejercicio de dicha acción, causaría al patrón una gran molestia, al tener que acudir a los tribunales a probar la falta cometida por el trabajador y la existencia del daño y perjuicio causado o que inevitablemente se vaya a causar, cuyo monto, la mayoría de las veces es de magnitud tan insignificante, que su reparación no compensa las molestias y gastos que implica el procedimiento referido; y además, en el supuesto de que el daño sea cuantioso, debido a el estado de insolvencia en que se encuentran la mayoría de los trabajadores, no permitiría al patrón hacer efectiva la sentencia que decretara el pago al no haber bienes propiedad del trabajador que pudiesen garantizar o cubrir la cantidad reclamada.

Queda claro entonces, que, sin el afán de parecer redundantes, para exigir esta responsabilidad, el patrón deberá acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje y obtener una resolución que declare que la causa motivo de la rescisión es imputable al trabajador, demostrando a través del juicio los daños y perjuicios causados por el trabajador en el incumplimiento de las normas de trabajo, si logra el patrón un laudo condenatorio en contra del trabajador, que ordene a éste el pago de los daños y perjuicios causados, al tratar de ejecutar dicho laudo, se encontrará con la insolvencia del trabajador, motivo por el cual el patrón optará por no ejercitar el "derecho" que le concede el artículo 32 de la Ley.

Más aún, en el supuesto, poco probable, de que el trabajador tuviera los bienes necesarios para pagar o garantizar el monto en que hayan sido valuados los daños y perjuicios que causó, puede éste oponerse esgrimiendo como excepción lo señalado por el artículo 110 fracción I que impone un límite para el descuento a los salarios de los trabajadores por pérdidas, averías o deudas, indicando que la cantidad exigible "en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo; en los casos en que el trabajador devengue el salario mínimo, de acuerdo con el artículo 97, no cabrá responsabilidad alguna;" del mismo modo, el artículo 123 Constitucional en su fracción XXIV estipula que "De las Deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos,...sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo...serán exigibles dichas deudas, por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;"<sup>119</sup>

Estos artículos serían aplicables en el supuesto de que el trabajador sea condenado al pago de daños y perjuicios, pues en su redacción no hace distinción del tipo de deuda a que se refiere por lo que se considera el término en general, ya que contraería una deuda con el patrón por su incumplimiento, de lo cual se desprende que, al tener que sujetarse al patrón a dicho límite, caería otra vez en la inconveniencia de llevar a cabo la acción descrita anteriormente, lo cual aunado a la dificultad de la prueba en cuanto a la forma de causar los daños, desalienta al patrón para proceder en la vía judicial derivando esta situación en una impunidad casi plena.

Todo lo anteriormente señalado, origina que el patrón quede expuesto a la irresponsabilidad del trabajador y con ello, a sufrir pérdidas de toda especie en su empresa, sin una garantía real y palpable para poder recuperarse lo cual origina, aunque no en la mayoría de los casos, el cierre de empresas,

---

<sup>119</sup> MEXICO: CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Op. Cit. Págs. 134 y 135.

que por su tamaño o capital, no pueden hacer frente a este tipo de imprevistos.

Ante todo lo expuesto hasta el momento, consideramos prudente establecer algunas conclusiones respecto al tema analizado en el presente trabajo.

## **CONCLUSIONES**

De lo expuesto hasta este momento, podemos concluir que durante las épocas Prehispánica, Colonial, e Independiente en nuestro país no podemos hablar de la existencia de normas de Derecho Laboral como se conoce actualmente, sino es hasta el Congreso Constituyente de 1916 que da origen a la Constitución de 1917 que se consagran en un cuerpo legal los derechos de los trabajadores mexicanos, lo que a la postre daría origen a la Ley Federal del Trabajo, pasando por el cúmulo de Legislaciones de los Estados integrantes de la Federación.

Es indiscutible que ante cualquiera de las situaciones planteadas en el inicio del presente trabajo, el trabajador se encuentra en completa libertad de incumplir en forma arbitraria las normas de trabajo sin importarle el monto de los daños y perjuicios que con ello cause al patrón ya que la rescisión del contrato o el ejercicio del poder disciplinario del patrón resultan completamente ineficaces en los casos en los que el trabajador abandona el empleo o deja de cumplir con las obligaciones que con motivo de la relación de trabajo tiene, pues obvio es que en absoluto le importa quedarse sin empleo o que le suspendan (por ejemplo) un par de días y ante la ineficacia manifiesta de la llamada responsabilidad civil del trabajador, es de considerarse que el patrón nada puede hacer y debe resignarse así a sufrir los daños y perjuicios que éste le cause, por mínimos (afortunadamente) o cuantiosos que estos sean.

De lo anteriormente expuesto, se deriva que la Rescisión del Contrato de Trabajo sin responsabilidad para el patrón alegando alguna de las causa

que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es la única medida eficaz que tiene el patrón para evitarse perjuicios ante la conducta irresponsable de algún trabajador o para, por lo menos, evitar que las ya causadas sean mayores, aunque para poder ejercitarla tenga que realizar el procedimiento señalado en la parte final del mismo artículo, so pena de que dicho despido, por muy justo que sea y por mucha responsabilidad que tenga el trabajador, sea considerado completamente injustificado; lo que, en la mayoría de los casos, llevaría al patrón a ser demandado y a tener que entregar, gracias a los "arreglos convencionales" que se manejan en las Juntas, una cantidad al trabajador, que como ya se señaló, no tiene derecho alguno a recibir, evitándose con estos arreglos que tras largo juicio sea condenado al pago de las indemnizaciones señaladas por la misma Ley.

Es por todo lo anteriormente expuesto, por lo que considero que la norma contenida en el artículo 32 de la Ley de la Materia debería suprimirse al igual que el párrafo correlativo del artículo 5º Constitucional, ya que, como se puede apreciar en el presente trabajo, dista mucho de ser un freno a la conducta irresponsable del trabajador que en ese supuesto se coloca, pues los límites contenidos en algunos otros artículos de las Leyes provocan que no tenga aplicación y por ende sea considerada como letra muerta e inútil, difícilísima, cuando no imposible, de aplicar en la generalidad de los casos.

## BIBLIOGRAFIA

- BORJA SORIANO, Manuel, Teoría General de las Obligaciones, 10ª Edición, Edit. Porrúa, México D.F. 1985.
- BORREL NAVARRO, Miguel, Analisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 4ª Edición, Edit. Sista, México D.F. 1994, 725 p.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Derecho Constitucional Mexicano, 6ª Edición, Edit. Porrúa, México D.F. 1985, 1034 p.
- CABANELLAS, Guillermo, El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Edit. Mundo Atlántico, Buenos Aires, Argentina 1945. 605 p.
- CANTON MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Edit. Pac, México D.F. 1988.
- CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6ª Edición, Edit. Fuentes Impresores, México, D.F., 1973, 327 p.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistemática, 26ª Edición, México, D.F., 1992, Edit. Trillas.
- CLIMENT BELTRAN, Juan B., Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencias, Edo. Mex., México, 1992, Edit. Esfinge.
- COCROFT JAMES, D., Precursores Intelectuales de la Revolución Mexicana, Trad. Ma. Eunice Barrales, Edit. Siglo XXI Editores, México D.F. 1985.
- D'ORS, Alvaro, Derecho Privado Romano, Edit. EUNSA, Pamplona, España 1986.
- DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, 5ª Edición, Edit. Porrúa, México D.F. 1994.
- DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 9ª Edición, Edit. Porrúa, México D.F. 1994.
- DE BUEN LOZANO, Nestor, La Decadencia del Contrato, Segunda Edición, Edit. Porrúa, Edición, México D.F. 1986, 330 p.
- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 6ª Edición, México, D.F., 1992, Edit. Porrúa.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 3ª Edición, Edit. Porrúa, México D.F. 1975.

DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO, México a través de sus Constituciones, H. Cámara de Diputados LV Legislatura, Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M., México D.F. 1994.

DEVEALLI, Mario, Lineamientos Elementales de Derecho del Trabajo, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, Argentina 1956. 661 p.

EGON FELIX y GOTTSCHALK, Norma Pública e Privada No Direito do Trabalho, Um ensaio sobre tendencias e principios fundamentais do Direito do Trabalho, Livraria Acadêmica Saravia & Cía., São Paulo, Brazil 1944, 529 p.

FRAGA, Gabino, Derecho Administrativo, Edit. Porrúa, México D.F. 1989.

GARCIA OVIEDO, Carlos, Tratado Elemental de Derecho Social, Distribuidores Exclusivos para España y el Extranjero, Madrid España 1954, 963 p.

GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE QUERETARO, Diario de los Debates del Congreso Constituyente, Tomos I y II, 1987.

GUERRERO, Euquerio, Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México D.F. 1992.

KELSEN, Hans, Teoría Pura del Derecho, Trad. Wenceslao Roces, U.N.A.M., México D.F. 1987.

KASKEL, Walter, Derecho del Trabajo (Arbeitsrecht), Traducción y notas al Derecho Argentino Ernesto Krotoschin, Edit. De Palma, Buenos Aires, Argentina 1961. 546 p.

MAZEAUD, Henri y León, TUNC, André, Tratado Teórico y Práctico de La Responsabilidad Civil, Delictual y Contractual, Trad. Luis Alcalá-Zamora y Castillo, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, Argentina 1961-1963.

MAZEAUD, Henri, Les Principes qui Gouvernent le Code Polonais des Obligations, Boletín de L'Institut de Droit Comparé de la Faculté de Droit de Paris, Francia 1936.

PEREZ BOTIJA, E. y BAYON CHACON, G., Manual de Derecho del Trabajo Tomo I, 3ª Edición, Edit. Marcial Pons, Madrid, España 1962, 620 p.

- PLANIOL ET RIPERT, G., *Traité Practiqué de Droit Civil Francais*, Tomos 6, 10 y 11, L.G.D.J, Paris 1925/1933.
- RUPRECHT, Alfredo J., *Obra Homenaje al Profesor Hemérito, La Protección al Trabajo en el Mundo Moderno, Volumen I*, Cárdenas editor, México, D.F., 1987.
- SILVA HERZOG, Jesús, *Trayectoria Ideológica de la Revolución Mexicana*, Edit. Fondo de Cultura Económica, México D.F. 1984.
- SINZHEIMER, *Grundzüge des Arbeits Rechts*, Jena, Verlag Von Gustav, Fischer 1927, 309 p.
- SOHM, Rodolfo, *Instituciones de Derecho Privado Romano*, Trad. Wenceslao Roces, Edit. Nacional, México D.F. 1984.
- SOTO CERBON, Juan, *Teoría General del Derecho del Trabajo*, Edit. Trillas, México D.F. 1992.
- TRUEBA URBINA, Alberto, *La Primera Constitución Político-Social del Mundo*, 1ª Edición, Edit. Porrúa, México D.F. 1971, 429 p.
- TUNC, André, *Rapport et Domaines de la Responsabilité Civil, Livre III (Conséquences de la Responsabilité)*, Edit. Dalloz, Paris, Francia 1945.
- VAZQUEZ VIALARD, Antonio, *La Responsabilidad en el Derecho del Trabajo*, Edit. Astrea, Buenos Aires, Argentina 1988.
- VAZQUEZ VIALARD, Antonio, *Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo V*, Edit. Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1984.

## LEYES

- CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Editorial SISTA, México D.F. 1995.
- CÓDIGO CIVIL PARA EL ESTADO DE QUERETARO, Editorial SISTA, México D.F. 1995.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Secretaría de Gobernación, México D.F. 1995.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, *La Legislación Mexicana* Sociedad Editora, Cooperativa de Linotipistas, México D.F. 1931.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social,  
México D.F. 1994.