

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
CAMPUS GUADALAJARA

LA NECESIDAD DE UNA REFORMA AL CAPÍTULO DE LA
SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE
TRABAJO, EN LO REFERENTE A LA CAUSAL DE LA PRISIÓN
PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGUIDA DE SENTENCIA
ABSOLUTORIA

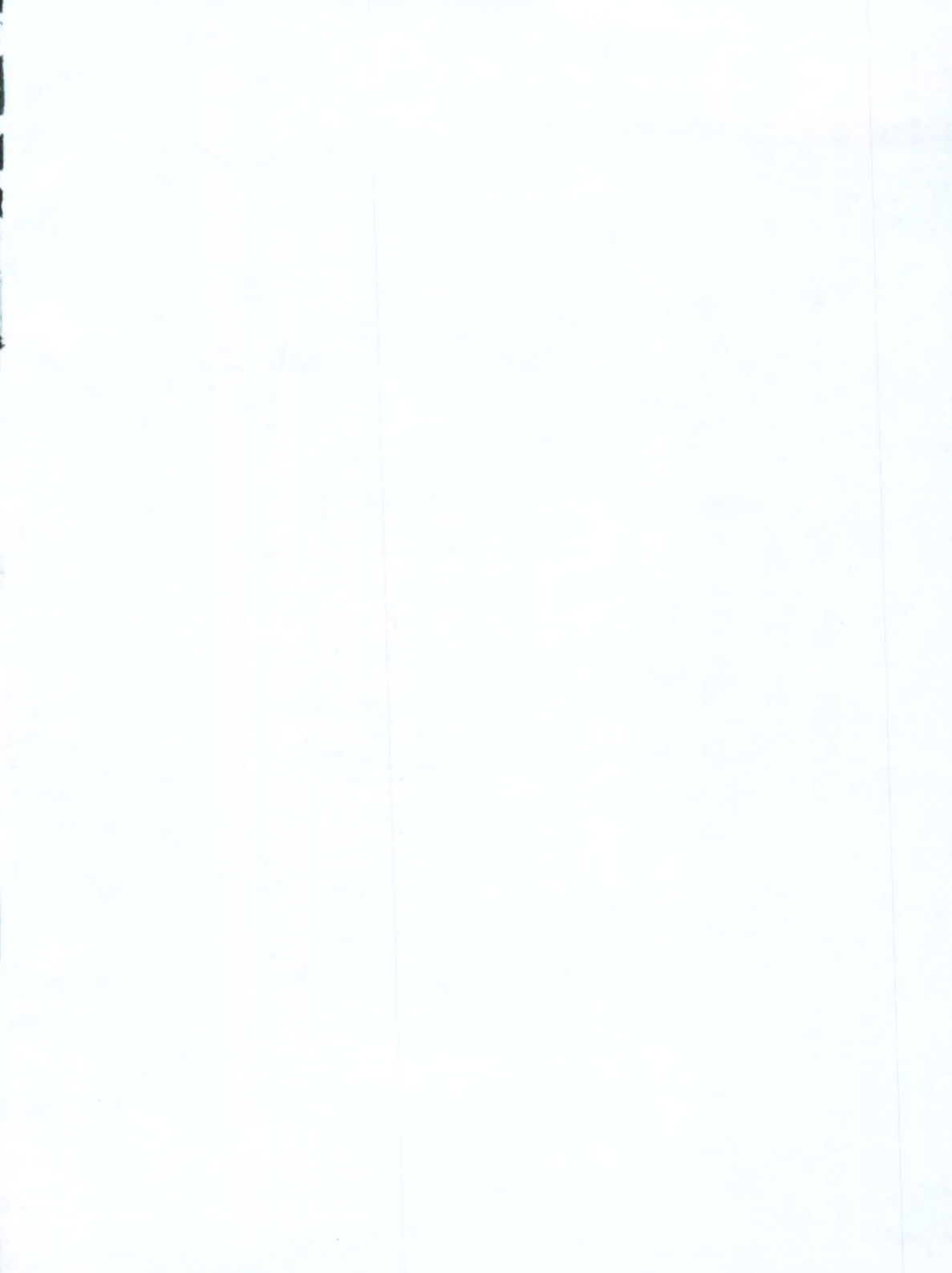
FRANCISCO JAVIER VALENCIA CAMACHO

Trabajo presentado para optar por el título de Licenciado en
Derecho con Reconocimiento de Validez
Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA,
Según acuerdo número 36809 con fecha 13-VIII-56.

Zapopan, Jalisco, Abril de 1962.



47538





UNIVERSIDAD PANAMERICANA
CAMPUS GUADALAJARA



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
SEDE GUADALAJARA
BIBLIOTECA

**LA NECESIDAD DE UNA REFORMA AL CAPÍTULO DE LA
SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE
TRABAJO, EN LO REFERENTE A LA CAUSAL DE LA PRISIÓN
PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGUIDA DE SENTENCIA
ABSOLUTORIA**

FRANCISCO JAVIER VALENCIA CAMACHO

Tesis presentada para optar por el título de Licenciado en
Derecho con Reconocimiento de Validez
Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA,
Según acuerdo número 86809 con fecha 13-VIII-86.

Zapopan, Jal., Abril de 2002.

CLASIF: TEDER VAL 2002
ADQUIS: 47538 2/1
FECHA: 23-08-02
DONATIVO DE _____ 107 p
\$ _____

1 Contratos de trabajo
2 Derecho laboral



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

CAMPUS GUADALAJARA

ESCUELA DE DERECHO

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

C. FRANCISCO JAVIER VALENCIA CAMACHO
Presente

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales y después de haber analizado el trabajo de titulación en la opción TESIS titulado: **LA NECESIDAD DE UNA REFORMA AL CAPÍTULO DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. EN LO REFERENTE A LA CAUSAL DE LA PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGUIDA DE SENTENCIA ABSOLUTORIA.** presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos para ser presentado ante el H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar ocho ejemplares como parte de su expediente al solicitar el examen.

Atentamente

EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN



LIC. ALBERTO JOSÉ ALARCÓN MENCHACA



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

CAMPUS GUADALAJARA

Guadalajara, Jal. a 29 de enero de 2002.

ESCUELA DE DERECHO


Lic. Alberto José Alarcón Menchaca
Director de la Escuela de Derecho
Universidad Panamericana
Campus Guadalajara.
Presente.

Estimado Lic. Alarcón:

Me permito comunicar a usted que el Sr. **FRANCISCO JAVIER VALENCIA CAMACHO**, quién cursó los estudios de la licenciatura en Derecho, ha concluido satisfactoriamente su tesis titulada **LA NECESIDAD DE UNA REFORMA AL CAPÍTULO DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, EN LO REFERENTE A LA CAUSAL DE LA PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGUIDA DE SENTENCIA ABSOLUTORIA.**

Al respecto le manifiesto que el trabajo de investigación realizado por el Sr. Valencia, que tuve la satisfacción de dirigir, reúne los requisitos de fondo y forma necesarios para solicitar fecha de examen profesional.

Atentamente,



Lic. Gustavo Gómez Domínguez
Director de Tesis.

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

A Dios, por la oportunidad brindada.

A mi esposa, por y para quien soy lo que soy.

Al hijo que viene en camino, por la esperanza.

A mi madre, por los valores y la tenacidad inculcados.

A mi padre, ejemplo de perfección, honradez y entrega.

A mis Hermanas, por haberme acompañado en todas las etapas de mi vida.

A mis amigos, por las experiencias vividas y los reclamos acertados.

A la Universidad Panamericana, alma mater.

Por que hoy en día soy, gracias al tiempo que todos invirtieron en mi.

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I. Generalidades.....	7
1.- Relación de trabajo.....	7
a) Concepto.....	7
b) Elementos.....	9
c) Duración.....	11
d) Terminación.....	14
2.- Suspensión de los efectos de la relación de trabajo.....	16
a) Concepto de suspensión en materia laboral	16
b) Características de la suspensión.....	19
c) Efectos jurídicos de la suspensión.....	21
d) Causales de la suspensión.....	22
CAPÍTULO II. La suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo derivadas de la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.....	23
1.- Elementos de la suspensión por prisión preventiva.....	24
a) Prisión preventiva.....	24
b) Sentencia absolutoria.....	25
c) Temporalidad de la suspensión.....	25
2.- Planteamiento del problema.....	27
a) Trabajador inculcado liberado por finalizar su proceso	

penal antes de dictar sentencia.	28
b) Trabajador inculpado que obtuvo la libertad bajo caución, bajo protesta, o auto de sujeción a proceso.....	29
c) Trabajador procesado con sentencia.	30
d) Distinción entre suspensión y rescisión.....	32
e) Relación del delito con la naturaleza de la prestación del servicio.....	32
f) Prisión preventiva por delitos imprudenciales.....	34
g) Delitos culposos, dolosos y graves.....	35
h) El trabajador debe dar aviso al patrón de la prisión preventiva.....	36
i) Inseguridad jurídica sobre la situación que guarda la relación laboral, desde la privación de la libertad hasta el pronunciamiento del fallo definitivo.....	38
j) La situación de las prestaciones laborales distintas al pago del salario, mientras se encuentran suspendidos los efectos de la relación laboral.....	39
k) Vaguedad de la reglamentación vigente, al respecto del término de quince días que tiene el trabajador para volver a su empleo, después de haber obtenido sentencia absolutoria que haya causado ejecutoria.....	39
 3.- Soluciones propuestas por la Suprema Corte de Justicia.....	40
 a) El Trabajador inculpado liberado antes de dictar sentencia definitiva, por haber finalizado su proceso penal por virtud de una resolución interlocutoria.....	41
b) Trabajador inculpado que obtuvo su libertad bajo caución, bajo protesta o auto de sujeción a proceso, antes de dictar sentencia, sin que hubiere finalizado el proceso penal al que esta sometido.....	43

c) La situación jurídica del trabajador procesado, cuando se pronuncie la sentencia en un proceso penal.....	55
d) Rescisión de la relación laboral, mientras se encuentren suspendidos sus efectos.....	62
e) Relación del delito con la naturaleza de la prestación del servicio personal y subordinado.....	65
f) Suspensión de los efectos de la relación laboral de un Servidor Público, por prisión preventiva.....	72
g) Información al patrón sobre el hecho de que el trabajador se encuentra sujeto a prisión preventiva.....	76
h) Vigencia de los contratos de trabajo por tiempo determinado o eventuales.....	78
i) Situación de las Prestaciones laborales distintas al pago del salario, mientras se encuentran suspendidos los efectos de la relación laboral.....	79
 4.- La doctrina ante esta problemática.....	 84
 CAPÍTULO III. Propuestas de solución a la problemática estudiada mediante la reforma al capítulo de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, en lo referente a la causal de la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.....	 97
 CONCLUSIONES.....	 103
 BIBLIOGRAFIA.....	 106

INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo en México, surge como manifestación de las conquistas sociales en respuesta a la necesidad de garantizar los derechos mínimos individuales y los derechos sociales de sindicalización de la clase trabajadora, consagrados por el artículo 123 de nuestra Constitución.

Su naturaleza es proteccionista de la clase débil, tendiente a equilibrar los factores de producción, capital y trabajo, partiendo de la idea de que el segundo es más débil, pues es quien subordinadamente, presta sus servicios al primero.

La Ley Federal del Trabajo ha sido de las legislaciones menos reformadas en el transcurso del tiempo, por lo que consideramos que, actualmente, precisa de una minuciosa actualización, con el fin de esclarecer las deficiencias u obscuridades de algunos artículos, incluso algunas contradicciones. El tema elegido, nos parece uno de los más relegados en el ámbito individual del Derecho del Trabajo, no obstante, en nuestra opinión, se encuentra urgido de reformas integradoras y esclarecedoras de los preceptos existentes.

Es cierto que tomará tiempo conseguir el cambio de algunos preceptos que son considerados como tabúes intocables, pero a pesar de ello estimamos que algunos, como el de nuestro tema, pueden llegar a ser un paso evolutivo en esa difícil labor revitalizadora de la Ley Federal del Trabajo.

La prisión preventiva es una eventualidad que con el paso del tiempo se ha venido haciendo cada vez más común, tanto que al incrementar la población, aumenta el índice delictivo y los accidentes; además, con la evolución del Estado de Derecho, la impunidad ha venido desapareciendo, generando con ello una mayor persecución de ilícitos por parte de nuestras autoridades penales. Y a pesar de ello, nuestra Ley Federal del Trabajo, en términos generales, se ha mantenido intacta, por lo que consideramos necesaria su actualización, en pro de la consecución del

equilibrio procurado por el Constituyente al redactar el artículo 123.

Resulta pues que un proceso penal puede desarrollarse mientras el inculpado se encuentra privado de su libertad o en "pleno" goce de la misma, nuestro tema surge del interés de regular los efectos de la relación laboral cuando aquél se encuentra libre, pero sujeto a proceso, sin que haya obtenido sentencia que lo absuelva o condene; en el medio existen diversas corrientes, las que pugnan porque tales efectos se suspendan, en tanto la situación jurídica del procesado se determine en una sentencia que precise sobre la culpabilidad o inocencia de dicha persona; y las otras, tendientes a proteger la subsistencia del empleado y su familia, proponen que si éste se encuentra en libertad, aunque sujeto a un proceso penal, éste puede exigir su reinstalación, pues no existe impedimento "físico" para la prestación del servicio personal y subordinado objeto de la relación laboral.

Estos puntos de vista opuestos, requieren de un análisis minucioso, pues encierran diversos aspectos como la relación del delito con la naturaleza del servicio prestado, relación del patrón con el delito perseguido, el patrón como ofendido, etc., por ello es que la presente investigación de tesis tiende, en principio, a que el lector tome su propia postura al respecto de nuestro tema y las propuestas que haremos en los últimos capítulos de la misma.

Esta investigación encuentra su justificación en razón a la problemática detectada en la regulación existente al respecto de nuestro tema, misma que será expuesta junto con los diversos y contradictorios fallos pronunciados por los diversos tribunales colegiados del país y la Suprema Corte de Justicia de la Nación que ha venido sosteniendo a través de distintas resoluciones, e inclusive en contradicción de tesis. De igual forma, nos referiremos a la opinión de connotados doctrinistas en el ámbito laboral. Una vez analizadas ley, jurisprudencia y doctrina, a manera de conclusión, realizaremos una propuesta de reforma al capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, respecto de los artículos o fracciones involucrados.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Nuestra tesis comprende los siguientes conceptos: relación de trabajo, suspensión de sus efectos, prisión preventiva y reformas que consideramos deben hacerse a la Ley Federal del Trabajo, en lo que atañe a la suspensión de la relación laboral cuando el trabajador está sujeto a prisión preventiva.

En este capítulo estudiaremos de manera genérica sus conceptos, elementos y características para después analizar concretamente cada uno de los aspectos implicados en nuestro tema y concluir con un análisis crítico propositivo sobre la materia del presente estudio, proponiendo soluciones.

1. LA RELACIÓN DE TRABAJO.

El trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. Partiendo de esa definición tenemos que dentro del universo del concepto trabajo, existe la parte concerniente al derecho laboral, para ello, tenemos que definir el concepto, elementos y características de la relación obrero patronal, ya que existen otro tipo de relaciones, contractuales o extracontractuales, en las que interviene el trabajo pero su regulación no compete a esa rama del Derecho.

a) Concepto de relación de trabajo.

De la Cueva¹ define que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios,

¹ Cfr. Cueva Mario de la. *El nuevo Derecho del Trabajo*. México, 1972. Porrúa. p. 237.

instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, contratos-ley y de sus normas supletorias.

Jesús Castorena: La relación o contrato de trabajo es la suma de vínculos jurídicos que se crean entre quien presta servicios, personal y permanentemente, bajo la dirección y dependencia de una persona y esta misma persona. Este autor añade el carácter de permanencia y explica: "La expresión permanente señala el carácter de tracto sucesivo de la relación: indefinida en cuanto al tiempo y objeto. Este elemento no es expreso en la Ley, es tácito; está supuesto en el salario, los descansos, etc." Efectivamente el carácter de permanencia reviste la naturaleza de las relaciones laborales ya que como veremos, generalmente son por tiempo indefinido, es decir, permanecerán vigentes en tanto subsista la materia del trabajo y no sean rescindidas por los sujetos que las componen; así mismo, nuestro derecho laboral consagra el *principio de estabilidad en el empleo* al que nos referiremos más adelante.

Néstor del Buen: Comenta la definición contenida en la ley, señalando que la existencia de la relación laboral, no depende de la capacidad de contratar de las partes, no requiere de formalismos, incluso cuando sea ilícita (por ejemplo, contratar a un menor de 14 años), no obstante que dan lugar a la terminación de la misma y a la aplicación de sanciones al patrón².

En resumen, la doctrina coincide en que la relación de trabajo consiste en la prestación de un servicio personal y subordinado por una persona llamada trabajador a cambio de una remuneración pagada por el patrón, con el carácter de permanente, sin que su existencia dependa de los requisitos de validez y existencia de un contrato, no obstante que su violación acarree su propia terminación y sanciones patronales.

² Néstor de Buen. *Derecho del Trabajo*. México, 1994. Porrúa. p 115.

En el mismo sentido, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 establece que "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario." Y en los siguientes artículos, regula su existencia, vigencia y terminación, así como los derechos y obligaciones de los sujetos que la integran.

b) Elementos de la relación de trabajo

1. *Los elementos personales* son el patrón y trabajador; siendo el primero la persona que utiliza los servicios del segundo (artículo 10 LFT) y éste a su vez, es la persona que presta el servicio personal y subordinado a cambio de un salario.

2. *El elemento objetivo* lo es la prestación del servicio, que es en lo que consiste el trabajo; entendiéndose por esto toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión o servicio.

3. *Subordinación*: Este elemento es el que distingue las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. En la exposición de motivos de la Iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, del Lic. Gustavo Díaz Ordaz, del 9 de diciembre de 1968, se habló de que, por subordinación se entiende 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 las actividades de la empresa.

La subordinación es el elemento esencial de la relación de trabajo; consistente en la relación jurídica existente entre patrón y trabajador, en la que aquél tiene la facultad de dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa, a esto se le llama *poder*

de mando; y el segundo, a su vez deberá cumplir esas disposiciones mediante el desempeño de sus labores, denominado *deber de obediencia*; ambos deberán ejercerse dentro de los límites legales y contractuales; ya que no operan de manera permanente e ilimitada, sino que únicamente existen durante el tiempo de la jornada de trabajo y respecto del trabajo contratado; este deber se encuentra previsto en su artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, al establecer como obligación para el trabajador, desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo y, *a contrario sensu*, en el numeral 47 fracción XI de la ley en cita, indica que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: “XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.”

4. El *salario*: Es la remuneración económica, pagada por el patrón al trabajador a cambio de los servicios prestados. Algunos doctrinistas, como el maestro Mario de la Cueva, sostienen que, si bien es cierto, el salario teóricamente ha sido considerado, como un elemento constitutivo de la relación de trabajo, sin embargo, en la práctica aparece *a posteriori* como una consecuencia de la prestación del trabajo³, esto es, que la relación de trabajo se origina antes del pago del salario, sin embargo, consideramos que la obligación de pagar el salario existe desde el comienzo de la relación laboral, independientemente de que su cumplimiento sea *a posteriori*. Además debe ser remunerador y proporcional a la calidad y cantidad del trabajo, por lo tanto, no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que se integra por todas las prestaciones o ventajas económicas percibidas por éste con motivo de su trabajo.

³ De la Cueva, op. cit., p 325.

c) Duración de las relaciones de trabajo.

En cuanto a la duración o vigencia de la relación laboral, la Ley Federal del Trabajo establece, que ésta puede ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, y que a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado (artículo 35); además, el señalamiento de una obra indeterminada puede estipularse únicamente cuando así lo exija su naturaleza (artículo 36); y el de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos que la propia ley establece (artículo 37), es decir, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por esta Ley.

De lo anterior podemos colegir que, en principio, la duración de la relación laboral es indeterminada salvo que por la naturaleza del trabajo o por la actualización de los supuestos del artículo 37 puedan ser de obra o tiempo determinados según el caso, en este sentido, los contratos por tiempo determinado, deberán precisar claramente la fecha de su terminación, pero si al vencerse la vigencia pactada, subsiste la materia del trabajo, la relación se prorrogará hasta que ésta sea agotada; lo mismo para el caso de que se trate de contrato por obra determinada.

A su vez, existe el principio de estabilidad en el empleo, que según De la Cueva explica, se trata de un principio que otorga el carácter de permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución principalmente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, debido al incumplimiento de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hacen imposible su continuación, afirma que "... es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él... es un deber para el patrono..." y agrega que "su finalidad es preparar el vivir del trabajador en la

adversidad y en la vejez"⁴; de esta manera, la permanencia del trabajador en la fuente de trabajo ya no dependerá de la voluntad unilateral del patrón, sino del cumplimiento de sus obligaciones. Así mismo, define este principio como el derecho de permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes.

Para la defensa de esos derechos, la Ley Federal del trabajo dispone que el operario tiene la acción de reinstalación por despido injustificado, la que podrá ejercer cuando injustificadamente sea rescindido de su trabajo; ésta tiene por objeto, obtener resolución de autoridad competente que condene a la parte patronal a devolverle el empleo en los mismos términos y condiciones en que lo desempeñaba el trabajador; de manera que, jurídicamente aparezca que nunca se rompió el vínculo obrero patronal y recupere el empleado todos sus derechos y prestaciones, y conserve inclusive las de antigüedad.

El patrón que no acredite que el despido fue justificado en los términos del artículo 47 del código obrero, deberá, según sea la acción intentada por el trabajador, indemnizarlo o bien reinstalarlo con el pago de las consecuencias legales a que dé lugar el laudo condenatorio; no obstante lo anterior, el patrón siempre tendrá la opción de negarse a reinstalar al operario, aun y cuando haya sido condenado a ello, manifestando a la autoridad competente su negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos de los artículos 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, en los que se determina la manera en que tendrá que indemnizar el patrón al trabajador. Lo anterior en razón a que la condena de reinstalación consiste en una prestación de hacer, y nadie puede ser obligado en sentido estricto a reinstalar a un trabajador.

El *principio de estabilidad* en el empleo no tendría sentido si se permitiera establecer libremente períodos de duración de la relación laboral, sin que la

⁴ *Ibidem*, pp. 216-217.

naturaleza de ésta lo requiriera, esto es, lo que justifica la prohibición legal, ya que lo contrario daría lugar a que fácilmente pudiera perderse la antigüedad y los derechos originados por ella, por esto es que existe toda una reglamentación sobre los supuestos en que se extingue, interrumpe o suspende la relación laboral, misma que mas adelante comentaremos.

La ley establece la presunción de que, en principio, toda relación de trabajo será por tiempo indeterminado salvo que la naturaleza del mismo o que de conformidad con las disposiciones del código obrero, merezca establecer una duración o vigencia determinada a un período de tiempo, según se trate de obra determinada o temporalidad de acuerdo con lo previsto por la legislación de la materia en los artículos 36 al 40.

Por lo tanto, “las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dio origen”⁵. Así mismo, la Ley Federal del trabajo en su artículo 39 indica: “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

En igual sentido Santos Azuela señala: “La estabilidad en el empleo se garantiza con la determinación de que la duración de las relaciones de trabajo es indefinida, en tanto que la naturaleza de la obra o las condiciones económicas extraordinarias no reclamen su durabilidad determinada. Por lo mismo, la duración indeterminada de las relaciones, es el principio de base de que su eficacia no depende de la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si así lo requiriere la naturaleza de las cosas, cabe entonces recordar que mientras continúe la materia del trabajo habrá de sobrevivir la relación laboral”.

El autor en comentario, propone clasificar la duración de la relación laboral de la

⁵*Idem.*

siguiente manera: El principio genérico es que serán por tiempo indeterminado, sin embargo, excepcionalmente podrá ser determinado cuando sea por obra determinada, o así lo exija la naturaleza del trabajo, o se trate de un trabajador contratado para cubrir una vacante por concepto de sustitución temporal o perentoria y los demás previstos por la Ley.

De acuerdo con el mismo autor, es necesario distinguir entre el trabajo de planta, temporal y eventual. El primero de éstos consiste en todos aquellos trabajos cuyo conjunto constituye la actividad normal de la empresa o establecimientos, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación. El temporal, se asemeja al anterior en tanto que está directamente vinculado con las actividades normales de la empresa, sin embargo, éste es desempeñado en ciclos o temporadas que se repiten en el año o por ciertos períodos de tiempo. Y por último, el eventual es aquél que se realiza de manera ocasional pero no forma parte de las actividades normales e indispensables de la empresa.

d) Terminación de las relaciones de trabajo.

El maestro De la Cueva, define la terminación de las relaciones individuales de trabajo como: "la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación". Así mismo, señala que "la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones"⁶.

En ambos casos, la relación de trabajo se ve truncada por diferentes

⁶ *Ibidem.* pp 238 y 239

causales, poniendo fin a los efectos de las relaciones obrero patronales y con ello a sus obligaciones recíprocas.

La Ley Federal del Trabajo, igualmente distingue entre rescisión y terminación de la relación laboral, disponiendo que la misma puede rescindirse en cualquier tiempo, con o sin responsabilidad para los sujetos de la misma, esto es para el trabajador o el patrón, de ello dependerá que sea justificada o injustificada; en este orden de ideas, el legislador estableció las causales de rescisión sin responsabilidad para dichos sujetos en sus artículos 47 y 51, de cuya realización dependerá si fue o no justificada la rescisión, originando diversas consecuencias jurídicas. Por su parte, el artículo 46 señala: "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa injustificada, sin incurrir en responsabilidad". Del precepto transcrito, es importante destacar que, aún cuando los efectos de la relación de trabajo se encuentren suspendidos, la misma puede ser rescindida y su justificación o no, dependerá del caso concreto.

Existe una causal específica de gran trascendencia para nuestro tema, prevista por el artículo 47 en su fracción XIV, que indica que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, *que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo*. De tal precepto, puede concluirse que en el supuesto de que la condena impuesta no se interponga con el cumplimiento de las obligaciones del trabajador condenado, cesará la suspensión de los efectos de la relación de trabajo, debiendo aquél regresar a su trabajo, en los términos del 45 de la Ley Federal del Trabajo.

A continuación citamos a manera de ejemplo algunos supuestos de condenas penales que no impiden el cumplimiento de la relación de trabajo:

- a) Conmutación de la pena

- b) Indulto
- c) Reconocimiento de la inocencia del sentenciado.⁷

En el numeral 53 de dicho ordenamiento legal, se indican las causas de terminación de la relación de trabajo, a saber:

- I. El mutuo consentimiento;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

2. SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La institución de la Suspensión en el Derecho Laboral, existe desde la Ley de 1931, reglamentada en los artículos 116 a 120, confundiendo las relaciones individuales y colectivas, por ello, es que se reformó creando dos capítulos independientes sobre la suspensión de las relaciones individuales; y otro, sobre las colectivas, al primero nos referiremos en el presente trabajo.

a) Concepto y clasificación.

Mario de la Cueva sostiene que "la suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo,

⁷ Ver *Código Penal Federal* artículos 90 y 97; y *Código Federal de Procedimientos Penales*, artículos 553, 558 y 560.

que impide al trabajador la presentación de su trabajo”⁸.

Por ello, debemos entender que durante todo el tiempo que dure la causal de suspensión, la relación de trabajo seguirá vigente pero sin producir alguno de sus efectos; el concepto "suspensión" nos refiere forzosamente a cierta temporalidad, la cual puede ser determinada o determinable, según lo establezca la ley para cada causal. Concluida la suspensión, la relación de trabajo adquiere nuevamente sus efectos en los mismos términos y condiciones que se daban antes de que surgiera la interrupción de labores; incluso si durante el tiempo que permaneció se dieron cambios o aumentos en las condiciones, éstas se aplicarán como si el trabajador hubiere laborado en ese período, por ejemplo, los incrementos de sueldo se aplicarán también al trabajador suspenso.

Néstor del Buen dice que “lo característico de la suspensión de la relación de trabajo radica en el cese de la obligación de prestar el servicio, y de pagar el salario, sin responsabilidad, ni para el trabajador ni para el patrón”⁹, apegándose a lo que señala la Ley de la materia y remitiéndose a lo dicho por otros tratadistas, aportando una clasificación de las causales de la suspensión, que a continuación transcribo:

“1. *Involuntarias*:

- a) Fortuitas: Enfermedad general, riesgo de trabajo, fuerza mayor, privación de la libertad del trabajador, maternidad.
- b) Por cumplimiento de obligaciones legales: Servicio de filas (Guardia Nacional), designación de un trabajador como representante ante un organismo tripartita.
- c) Por cumplimiento de deberes político-sociales: Jurados y cargos consejiles.

2. *Imputables al trabajador*:

- a) La falta de documentos legales o reglamentarios para la prestación del servicio.
- b) Castigo reglamentario.

3. *Voluntarias*:

⁸ Op. cit., p. 231.

⁹ Del Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, Porrúa, México, 1994, p. 587

- a) Causas previstas en el contrato individual
- b) Causas previstas en el contrato colectivo de trabajo
- c) Causas sobrevenidas durante la ejecución del contrato y no previstas en el mismo
- d) Desempeño de puestos de elección popular

4. Huelga".¹⁰

Esta clasificación puede ser de gran utilidad para comprender, de manera general, la regulación de la legislación; sin embargo, no debemos dejar de lado el hecho de que se trata de un criterio sustentado por un connotado doctrinista, por lo que puede no coincidir con otros homólogos y en algunos casos con la misma ley.

Alberto José Carro se refiere a la suspensión como "el cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos y deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas circunstancias fijadas por la ley o estipuladas por el contrato"¹¹.

José Vida Soria indica que "se trata de una situación anormal por la que él mismo a traviesa caracterizada por la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales y la continuidad del vínculo jurídico".¹²

El artículo 42 de la Ley Federal del trabajo, establece que "son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador..." y lista las causales; es decir, únicamente señala los efectos y los supuestos que la originan, pero realmente no brinda una definición de la institución estudiada.

De lo anterior, podemos concluir que la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, constituye una institución jurídica que se da cuando se

¹⁰ *Ibidem*, p. 590.

¹¹ Krotoschin, Ernesto. *La suspensión del contrato de trabajo*, Rialp, Barcelona, p. 17.

¹² De la Rica, María. *La suspensión del contrato de trabajo*, Rialp, Madrid p. 27.

actualiza alguno(s) de los supuestos previstos por el legislador, mismos que tienen como característica común la imposibilidad física o material de la prestación de servicios por parte del trabajador, dando origen a una interrupción en los efectos de la relación obrero patronal y generando un paréntesis en ésta, para que una vez desaparecida la causal de suspensión continúe surtiendo sus efectos aquella relación o bien termine ésta, según sea el caso. Cabe mencionar que la actualización de esta institución, únicamente interrumpe las obligaciones previstas por el legislador, quedando vigentes los derechos del trabajador cuando el conflicto se origine por obrar en defensa de los intereses del patrón, como son: La participación de utilidades de los trabajadores, antigüedad, prestaciones para vivienda, cotizaciones en el Instituto Mexicano de Seguridad Social, etc.,¹³ sin embargo, para los efectos de la presente, basta con que nos quedemos con la idea de que una vez privado el trabajador de la libertad por la autoridad, inicia la suspensión de la relación laboral, generando una interrupción en la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario (salvo las excepciones previstas en la Ley Laboral), por lo que se puede decir, que la relación laboral continúa vigente pero suspendidas esas obligaciones.

b) Características de la suspensión

1.- Por regla general, las causales de suspensión de la relación laboral provienen del trabajador por su misma naturaleza jurídica, puesto que se trata de situaciones que imposibilitan el cumplimiento de la obligación de éste para prestar sus servicios, sin tratarse de causales de rescisión. Por eso, el patrón no puede dar por suspendida la(s) relación(es) laboral(es) si no es debido a una de las causales previstas por la ley, que adelante estudiaremos.

2.- Es un derecho de los trabajadores confirmatorio del principio de estabilidad en el trabajo. Ya que, la vigencia de la relación laboral permanecerá intacta durante el periodo de tiempo que duren suspendidos sus efectos, es decir,

¹³ Santos Azuela, Héctor, *Derecho del trabajo*, Mc. Graw Hill, México, 1998.

éstos únicamente se *interrumpen*, por un período de tiempo, en el que le es imposible la continuación de la prestación de sus servicios; al concluir éste, existe la suposición de que el trabajador podrá continuar con su trabajo, en los mismos términos y condiciones que venía desempeñándose, cerrando en ese momento el paréntesis de la interrupción, con lo que volverán a surtir efectos las obligaciones recíprocas, de la prestación del trabajo y el pago del salario.

Lo esencial de esta característica consiste en la protección legal existente para el trabajador suspendido por una situación que, la mayoría de las veces, es ajena a su voluntad y que le impide trabajar, produciéndole un menoscabo económico que no puede imputarse al patrón y sólo conserva relación laboral que venía desempeñando, salvo que el trabajador hubiere obrado en defensa de la persona o de los intereses del patrón; supuesto en que tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir aquél.

Una vez cesados los efectos de la suspensión, el trabajador debe contar con la protección a su derecho para volver a su trabajo, garantizando, de esa manera, la subsistencia de éste, salvaguardando el principio de estabilidad en el empleo, respetando su libertad y dignidad.

3.- La suspensión afecta únicamente al trabajador que dio origen a ella; es decir, al imposibilitado a prestar sus servicios por alguno de los supuestos previstos por la ley como causales de suspensión; de manera tal, que ello no afectará la situación jurídica de las relaciones obrero patronales de los demás trabajadores.

4.- La falta de prestación del trabajo no produce responsabilidad para el trabajador, en virtud de que tal obligación se encuentra suspendida, al igual que su derecho a percibir un sueldo, ya que éste sólo se paga a cambio de la prestación de servicios y mientras tal obligación se encuentre suspendida, no podrá exigir el pago de su salario, salvo las excepciones previstas de manera limitativa por la propia ley.

5.- Es temporal, en el sentido de que debe cesar en algún momento para que los efectos de la relación laboral continúen, la temporalidad está condicionada a la presencia de una circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, transcurrido el cual, reanudará la prestación del servicio; puede ser determinada o determinable, según sea la causa de la suspensión, en el primer caso, se limitará a la duración establecida por la ley y en el segundo no tiene fijada su vigencia, sino que se determinará según el caso. En el supuesto de prisión preventiva del trabajador, la suspensión durará hasta que la sentencia que lo absuelva se declare ejecutoriada. Esta es la característica por la que se distingue de la disolución, ya que ésta implica que no podrá reanudarse la actividad. Por ejemplo, la enfermedad y la muerte, la primera suspende, mientras que la segunda pone fin a la relación de trabajo.

c) Efectos jurídicos de la suspensión.

- El principal efecto es el cese de la prestación del servicio personal y subordinado y, generalmente, el de la obligación de la retribución.
- Continuidad de los beneficios de seguridad social, en algunos casos con los límites de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, por ejemplo la maternidad, incapacidad por riesgo de trabajo, etc.
- Reserva de plaza al trabajador, sin embargo, el patrón podrá contratar a un trabajador sustituto temporalmente¹⁴ para que supla al suspendido hasta que vuelva a surtir efectos la relación de trabajo vigente, pero suspendida, esto es con fundamento en lo previsto por el artículo 38 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.
- Permanencia del contenido ético del contrato, es decir, que continúan los deberes de lealtad, fidelidad y obediencia, a cargo del trabajador,

¹⁴ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, Art. 37 f. II Ley Federal del Trabajo, Porrúa, México, 1998.

correlativos de los de asistencia, protección y reconocimiento de la dignidad del trabajador, que reporta el patrón. En los términos de los artículos 47 fracciones IV y IX y 51 fracción II.

d) Causales de suspensión de los efectos de la relación laboral

El artículo 42 establece que "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador

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

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

IV. El arresto del trabajador

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

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

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

Este listado es enunciativo mas no limitativo, en este sentido encontramos, por ejemplo que en el artículo 423 se permite el establecimiento de la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria en el reglamento interior de trabajo.

CAPÍTULO II.

LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DERIVADAS DE LA PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGUIDA DE SENTENCIA ABSOLUTORIA.

Este capítulo se dedicará al estudio de la causal referente al tema de nuestra tesis, para lo cual es indispensable hacer un análisis correlacionado de la Ley Federal del Trabajo, el Código Penal Federal y el Código Federal de Procedimientos Penales, al respecto de los supuestos jurídicos en que puede verse cualquier trabajador sujeto a prisión preventiva, en virtud de la existencia de un proceso penal en su contra. En este capítulo, se tratará en concreto el supuesto de suspensión de los efectos de la relación de trabajo, que consideramos obsoletamente regulado, para ello nos auxiliaremos de la Ley Laboral, los Códigos Penales Federales y Locales; así como de diferentes resoluciones dictadas por los Tribunales y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y por último de la Doctrina, procurando agotar las principales fuentes de Derecho Laboral en relación al objeto de nuestro estudio.

Presentaremos en primer término, una explicación de los elementos constitutivos de la causal de suspensión estudiada, prosiguiendo con el planteamiento del problema y a través de una lluvia de ideas detectamos algunos puntos que consideramos deben ser previstos en la Ley Federal del Trabajo; se tomará como base los supuestos en que puede verse inmiscuido un reo, según los términos de la legislación penal existente; veremos cómo dicho ordenamiento distingue su tratamiento dependiendo de las circunstancias del caso en concreto, aspecto que el legislador del trabajo pasó inadvertido. Por último, expondremos los lineamientos que el Poder Judicial y la doctrina han tomado al plantearseles alguno(s) de los supuestos referidos en la problemática.

1. ELEMENTOS DE LA SUSPENSIÓN POR PRISIÓN PREVENTIVA.

Como ha quedado establecido, la ley laboral en su artículo 42, en primer término nos indica las características de la suspensión, es decir, el cese recíproco de las obligaciones de pagar el salario y de prestar el servicio; luego, enuncia las causales de suspensión y establece los requisitos para que se den; una de las cuales determina que habrá suspensión de los efectos de la relación de trabajo, cuando el trabajador sea sujeto de prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, esto es, deberán darse los dos elementos, *Prisión preventiva y sentencia absolutoria*; la falta de uno de éstos no dará origen a esa causal.

a) Prisión preventiva.

El maestro y penalista Guillermo Colín Sánchez¹⁵, define la prisión preventiva como: "una limitación a la libertad ordenada por un sub-órgano judicial, con fundamento en el contenido del texto del artículo 16, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para que una persona sea detenida y puesta a disposición de quien así lo ordenó, para facilitar el proceso o en su caso cumpla o se ajuste a la consecuencia de la conducta o hecho legalmente tipificado".

El carácter de preventivo consiste en que la prisión preventiva no tiene una finalidad sancionadora, sino que su objetivo es asegurar la presencia del probable autor de un ilícito, por el tiempo indispensable en que se lleve el proceso, por eso, el citado autor, comenta, que se trata de un mal necesario para la realización de la propia justicia, aclarando que la misma no prejuzga sobre la probable responsabilidad del inculpaado. A diferencia del arresto que si tiene un carácter sancionador y se traduce en la restricción de la libertad por un tiempo, específicamente determinado por el legislador, por la comisión de una infracción de

¹⁵ Colín Sánchez, Guillermo, *Derecho Mexicano de Procedimientos Penales*, Porrúa, México, 1995, p. 230.

carácter administrativo o como medida de apremio dentro de un proceso judicial. No siempre emana de la autoridad judicial y es de carácter perentorio.

La prisión preventiva, para efectos de la materia laboral, inicia desde que es detenido el trabajador hasta el dictado de la sentencia absolutoria.

b) Sentencia absolutoria

En los términos de la fracción III del artículo 42 de la ley laboral, para que se suspendan los efectos de la relación de trabajo, será necesario que el proceso penal que someta al trabajador a prisión preventiva, concluya con sentencia absolutoria, es decir, que determine que dicho trabajador no fue el responsable de la comisión del ilícito materia de la causa penal establecida en su contra. Sin embargo, como es de explorado derecho, existen muchas formas de poner fin al proceso penal, distintas de la absolución, y que al igual que ésta, implican la ausencia de responsabilidad del reo sobre el delito que se le imputaba, por ejemplo: sobreseimiento, falta de elementos para procesar, como lo es el perdón del ofendido, entre otros; situaciones que el legislador pasó por alto, dejando una injustificable laguna legislativa, que rompe con el principio de certeza legal que debe existir en un estado de derecho.

c) Temporalidad de la suspensión.

En los términos del artículo 43, fracción II, de nuestro Código obrero, la suspensión por prisión preventiva surtirá sus efectos desde que trabajador inculcado acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial, hasta que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva. En virtud de lo anterior, la ley fija un plazo ininterrumpible de duración incierta y atribuye al trabajador la carga de acreditar su detención, sin que le establezca forma o término alguno para hacerlo.

En el inciso anterior, analizamos el artículo 42 que en su fracción III, prevé la suspensión en caso de prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, y el 43,

segunda fracción, que se refiere al período en que surtirá efectos, a la letra dice: "En los casos de las fracciones III (prisión preventiva) y IV (arresto), desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o determine el arresto"

De dichos preceptos podemos determinar, cuando habrá suspensión y el periodo que durara la misma; ahora bien, para saber el día que deberá presentarse a laborar el trabajador absuelto con sentencia ejecutoriada, tenemos el artículo 45 del mismo ordenamiento, que establece lo siguiente: " El trabajador deberá regresar a su trabajo, en los casos de las fracciones III, V y VI, del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión." ¹⁶

Según lo expuesto, no puede determinarse estrictamente la existencia de una suspensión, sino hasta que el proceso penal haya concluido con una sentencia absolutoria ejecutoriada; esto crea incertidumbre al patrón y al trabajador reo, respecto al estado que guarda la relación laboral durante el proceso. El legislador nada dice en el caso de que dicho proceso termine de manera diversa, de modo que debe acudirse a otras fuentes del derecho, como la doctrina y las interpretaciones que la Suprema Corte de Justicia de la Nación hubiera realizado sobre el caso concreto (lo cual estudiaremos en el apartado correspondiente).

La ley no hace distinción sobre el tipo de delito ni la relación que en un momento dado pudiera guardar con las funciones que el inculpado desempeñaba en su trabajo; por ejemplo, que se tratara de un delito en el que el ofendido fuera el patrón, familiar o dependiente de éste, la propia fuente de trabajo, y si no tuviera relación con su trabajo o incluso derivara de la defensa o intereses del patrón, consideramos que por la justicia social debería darse distinto tratamiento a cada uno de esos supuestos y de ser posible atender a las circunstancias particulares de cada

¹⁶ Climent Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo*, Esfinge, México, 1999.

caso, ya que *todo* trabajador como persona, está expuesto a cometer delitos, sobre todo imprudenciales, que no necesariamente tienen relación con las funciones desempeñadas en el trabajo, pero lo privan del derecho de trabajar y percibir un salario remunerador que garantice su subsistencia y la de su familia, aunque goce de libertad.

2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Una vez visto lo escueto de la regulación vigente en nuestra Ley Federal del Trabajo sobre la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, en la causal de la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, decidimos plantear la problemática que ello origina; para ello listamos algunos supuestos, que de hecho se dan, pero que no están regulados; esto origina una gran cantidad de lagunas legislativas, y genera incertidumbre e inseguridad jurídica a los sujetos de la relación de trabajo cuando ésta deja de surtir sus efectos, porque se actualiza una causal de suspensión carente de regulación específica.

En el texto del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, fracción III, únicamente prevé el supuesto de que el trabajador sea privado de su libertad por prisión preventiva derivada de un proceso penal en su contra, y que se considerara que hay suspensión temporal de los efectos de la relación de trabajo, siempre que concluya con sentencia absolutoria. Sin embargo, a nuestro parecer, tal precepto se queda corto ante el universo de supuestos que pudieran originarse, lo que resulta demasiado escueto e injusto, y riñe con el espíritu del artículo 2º del ordenamiento en comento, puesto que si atendemos a su literalidad, no tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero patronales, porque en la práctica existen diversos supuestos y situaciones jurídicas que no se encuentran regulados y que deberían estarlo, como los siguientes:

a) El trabajador inculcado liberado por finalizar su proceso penal antes de dictar sentencia.

Un proceso penal, puede terminar desde que está en averiguación previa o incluso antes de que se dicte una sentencia que absuelva o condene al inculcado. En estos casos el trabajador no es sentenciado, condenatorio ni absolutoriamente y recupera su libertad sin responsabilidad penal alguna; sin embargo, nuestro Código Obrero prevé que para que se dé la causal de suspensión correspondiente, se requiere que éste obtenga una sentencia definitiva que lo absuelva, situación que en la especie no acontece, pues estamos en el supuesto de que el proceso penal culmine con una resolución distinta de la requerida por nuestra Ley Federal del Trabajo. Dejando a la autoridad correspondiente la aplicación e interpretación de este precepto legal, ante la falta de regulación del supuesto concreto.

Es el caso, que el trabajador ha quedado libre y no existe una disposición legal expresa, que prevea su derecho a exigir de nueva cuenta su trabajo, esto no significa que en la práctica, aquél no pueda reclamar su reinstalación, sino que en nuestra legislación no existe un precepto que así lo determine; debido a ello hay que realizar una interpretación armónica de la legislación existente, tomando en cuenta los criterios y resoluciones a que han llegado los más altos Tribunales del País, creando su necesidad de regularlo, para así evitar una incorrecta interpretación y dar seguridad a los interesados.

Algunos de los supuestos que pueden darse, son los siguientes: falta de elementos para procesar, sobreseimiento, perdón del ofendido en el caso de delitos de querrela, desvanecimiento de datos etc. Casos que no se encuentran previstos en la ley, generando inseguridad al respecto del trato que la autoridad deberá dar tal situación, ya que no precisa que exista la obligación de recibir al trabajador, ni a éste le da un término para que se presente a laborar, lo que crea incertidumbre y

fortalece la necesidad de reglamentar la ley, ya que obtiene su libertad y sin embargo no prevé la forma de exigir su trabajo.

b) Trabajador inculpado que obtuvo libertad bajo caución, bajo protesta o auto de sujeción a proceso.

Un trabajador puede obtener su libertad antes de agotar el procedimiento penal o al finalizar éste, en este apartado nos referiremos al supuesto de que el inculpado obtenga la libertad con independencia de que el proceso penal continúe, lo que sucede cuando por ejemplo obtiene su libertad, ya sea bajo caución, bajo protesta, o bien que se decreta su libertad en el término constitucional, siempre que el Ministerio Público interponga recurso de apelación en contra de dicho auto, dejándolo *sub júdice*, esto es, cuando pueda ser modificado por la autoridad superior que conozca de la apelación respectiva. Casos para los que en la legislación actual no existe regulación alguna que obligue al patrón a recibir de nueva cuenta al trabajador sujeto a procedimiento, pero en pleno goce de sus garantías individuales durante la tramitación normal del mismo, por lo que el inculpado deberá aguardar a que se dicte el fallo correspondiente, dependiendo del sentido de éste, la existencia de una causal de suspensión, esto es, que absuelva o condene al trabajador en cuestión.

En los incisos anteriores (a y b), vemos que el trabajador, aún y cuando no se encuentre privado de su libertad, está impedido para reclamar su reinstalación, y el patrón puede oponerse a ella conforme a la legislación actual, situación que pone en peligro la subsistencia de éste y de sus dependientes económicos; esto en razón de que él podrá estar sujeto a prisión preventiva y obtener su libertad, aún sin estar sujeto a prisión preventiva, como lo es, que se dicte auto de libertad por no haber elementos para procesar y obtiene su libertad, pero la Representación Social apela y queda subjúdice su situación, antes de que se dicte sentencia o incluso sin necesidad de que sea dictada o que haga uso de los beneficios que la ley otorga

después de dictado el veredicto; supuestos que se ven urgidos de una reglamentación adecuada para cubrir esas lagunas.

Esto, consideramos que resulta demasiado injusto y contrario al espíritu de los artículos 2º y 3º del Código Obrero, dado que el trabajo es un derecho y un deber sociales, lo que no tomaron en cuenta nuestros legisladores, con mayoría de razón, que, la Ley que determina, si una persona que está sujeta a un proceso, representa un peligro o no a la sociedad, lo es la Constitución General de la República, y no la Ley Federal del Trabajo, entonces, si la Constitución se encarga de regular la peligrosidad de un individuo, y si puede participar o no de los derechos de todo ciudadano, entonces, si ésta en su artículo 20 concede el beneficio de la libertad sin restricción alguna, y si la misma es de carácter obligatorio, para todos los Tribunales en los términos su artículo 133, es obvio que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a respetar dichas garantías, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en la Ley Federal del Trabajo, consecuentemente, si el Trabajador obtiene su libertad sin ninguna restricción, debe aplicarse el aforismo jurídico que dice *ubi lex non distingit, nec nos distinguere debemus*,¹⁷ de ahí, que en nuestro concepto a pesar de lo que ha resuelto el Máximo Tribunal del país, como más adelante se verá, debe modificarse y reglamentarse esta situación en la Ley Federal del Trabajo, y con mayoría de razón cuando se trata de delitos no culposos e imprudenciales.

c) Trabajador procesado con sentencia.

Una vez agotado el proceso penal con el dictamen de la sentencia, ésta puede ser en dos sentidos, absolutoria o condenatoria, generando con ello diversas consecuencias jurídicas a la relación laboral; por ello clasificamos dichos supuestos, de la siguiente manera:

¹⁷ “Donde la ley no distingue no debemos distinguir”

1) Sentencia absolutoria

Esta sentencia es la que declara inocente al trabajador reo, por no habersele encontrado responsabilidad alguna en la comisión del delito por el cual fue procesado. Siendo éste el único supuesto que realmente queda regulado por nuestra ley, sin embargo, merece las observaciones que mas adelante haremos.

Un aspecto importante de este apartado es lo referente al salario, ya que para el caso de que el trabajador hubiere obrado en defensa de la persona o de los intereses del patrón, éste tendrá la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir aquél, durante el tiempo que el trabajador se encontró privado de su libertad; sin embargo, es oscura en cuanto que no señala cuándo debe hacerse el pago de tal prestación, esto es, no establece, si el salario debe pagarse mientras está detenido, o si lo hará, hasta que tenga sentencia absolutoria ejecutoriada, sin especificar lo que sucederá cuando el trabajador, obrando en defensa de la persona, de los intereses o la familia del patrón, cometa un delito y sea condenado, por habersele encontrado responsable de los actos delictivos.

2) Sentencia condenatoria

La ley de la materia nos indica, que si la sentencia resulta condenatoria con pena privativa de libertad, que le impida al trabajador el cumplimiento de la relación laboral; el patrón podrá despedirlo sin responsabilidad alguna.¹⁸ Pero lo que no nos dice, es lo que sucederá en el caso de que la sentencia del trabajador le imponga una condena, que no le impida el cumplimiento de la relación laboral, por ejemplo: derecho a la libertad condicional, reclusión domiciliaria, conmutativa, bajo protesta, indulto o suspensión de la pena.

¹⁸ Fracción XIV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, Porrúa, México, 1998.

d) Distinción entre suspensión y rescisión.

La Ley Federal del Trabajo, establece como requisito para que se dé la causal suspensión en estudio, que la privación de la libertad se vea concluida con sentencia absolutoria ejecutoriada (artículo 42 fracción III); por lo que en principio, podríamos concluir que si la sentencia fuere condenatoria, no se habría dado la suspensión, sin embargo, en la realidad legal tenemos que una sentencia condenatoria privativa de libertad que impida al trabajador el cumplimiento de sus obligaciones laborales tendrá por efecto el la rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón en los términos del numeral 47 fracción XIV, sin embargo, dentro de esa tesitura, es posible que la pena impuesta al trabajador no se interponga con el cumplimiento de sus obligaciones laborales, lo que nos lleva a otra laguna legislativa, debido a que en los términos de previsto por el Código obrero en su artículo 42 fracción III, no hay suspensión y según el 47 fracción XIV de dicho ordenamiento, tampoco es causal de rescisión, por lo que es necesario acudir a la interpretación de la legislación, que deberá ser la más favorable al trabajador con base en los artículos 17 y 18 de dicho ordenamiento.

e) Relación del delito con la naturaleza de la prestación del servicio.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, da el mismo tratamiento a la suspensión por prisión preventiva, sin importar que el delito tenga o no relación con la naturaleza de las labores que el trabajador desempeñaba; tampoco tomar en cuenta las circunstancias del caso concreto, ni da cabida a que la autoridad pueda hacerlo, como en los siguientes ejemplos, el delito pudo haberse cometido porque el patrón omitió hacer una reparación al vehículo que originó al delito de homicidio imprudencial del chofer, debido al mal estado de los frenos; o bien, el empleador que le proporcionó al velador un arma de fuego, reglamentada para uso exclusivo del ejército, para cuidar la fuente de trabajo; o un maestro de una secundaria para

señoritas acusado de violación de menores o de un cajero por robo, etc. Todos estos supuestos son diametralmente distintos, y sin embargo tienen el mismo trato legal, lo cual evidentemente resulta obsoleto e injusto. En nuestra opinión el legislador debe tomar en cuenta la relación del delito con la naturaleza de la prestación del servicio, máxime si se trata de una persona sujeta a proceso penal a quien en esta etapa jurídica no se le ha determinado responsabilidad alguna por la *supuesta* comisión de un ilícito. Hasta que ello no suceda, tal individuo deberá ser considerado inocente, por ello afirmamos que si algún trabajador es sujeto de un proceso penal, no debe ser considerado como delincuente, pues la autoridad penal competente no lo ha condenado. Indebidamente la Ley Federal del Trabajo trata igual a los empleados privados de su libertad y sujetos a proceso penal, sin distinguir o tomar en cuenta la peligrosidad o la gravedad del delito del que se le acusa: si se trata de un delito doloso o culposo, relación de éste con los servicios prestados al patrón.

Actualmente, sólo se hace la distinción para el caso de que el trabajador obre en defensa de la persona o los intereses del patrón. En nuestra opinión debería darse un tratamiento distinto, cuando el delito sea ajeno o no a la relación laboral y a la naturaleza del servicio prestado, o si se trata de un ilícito culposo, doloso o grave, como también si se cometió por orden o comisión del patrón o en contra de éste.

Como ya se mencionó, la ley es demasiado escueta y no regula la mayoría de las cuestiones planteadas, y las que sí, lo hace de manera incompleta e incluso contraría los principios de justicia social, consagrados en el artículo 123 de nuestra Carta Magna.¹⁹ En este sentido el derecho al trabajo y a la subsistencia del empleado se ven limitados por la ley reglamentaria de ese precepto constitucional; dando origen también, a una violación a los derechos sociales del trabajador en los términos de los artículos 2, 3, 4 y 17 de la Ley Federal del Trabajo y 20 de la Constitución General de la República, mismos que señalan:

¹⁹ Trueba Urbina, op . cit., al artículo 2 de la LFT.

“Artículo 2º.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Artículo 3º.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. Nos es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...

Artículo 4º.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente...

Artículo 17º.- ...los principios generales de justicia social que derivan del 123 de la constitución...

El artículo 20º.- ...tendrá el inculcado las siguientes garantías: I.- Inmediatamente que lo solicite, el juez deberá otorgarle la *libertad provisional bajo caución*, siempre y cuando se garantice el monto estimado de la reparación del daño... y no se trate de delitos en que por su gravedad la ley expresamente prohíba conceder este beneficio..."

f).- Prisión preventiva por delitos imprudenciales.

La forma en que está redactada la ley resulta del todo contraria al espíritu de Justicia Social, pues el hecho de que una persona se vea involucrada en ese tipo de ilícitos no culposos, y sobre todo, cuando carece de relación con el trabajo desempeñado, no es razón, para que se suspenda a un trabajador hasta que obtenga sentencia absolutoria, si éste antes obtiene su libertad mediante caución ante el Agente del Ministerio Público o en su caso, ante la autoridad Judicial, quedando sujeto al proceso, ello no representa problema para el patrón, ni tampoco a la sociedad, menos existe causa para justificar la suspensión de la relación laboral, cuando ha obtenido su libertad caucional; tal disposición riñe con el artículo 3º de la propia ley que señala que el trabajo es un derecho y un deber sociales; igualmente

contraría el artículo 20 constitucional que autoriza esta libertad provisional sin restricción alguna. Más adelante se hace un estudio al respecto, puesto que ese tipo de delitos son considerados como querrela, a excepción de que las circunstancias particulares agraven la situación, como es el caso de un accidente de tránsito, donde se conduzca en estado de ebriedad o bajo influjo de estupefacientes, psicotrópicos o cualquier otra sustancia que produzca efectos similares; por lo que este tipo de delitos tiene un tratamiento especial, tomando en cuenta la naturaleza de los ilícitos culposos, que son aquellos que se cometen sin dolo, pero por imprudencia o negligencia y que nada tienen que ver con la relación laboral existente entre patrón y trabajador. Cuando el incidente no está vinculado con el trabajo, aunque el reo sea un trabajador que durante y con motivo de su trabajo, conduciendo un vehículo del patrón atropella a un peatón, su imprudencia o negligencia podría ser una causal de rescisión; sin embargo, no sucede lo mismo, cuando no haya relación entre el hecho delictuoso y el trabajo, pero en cualquiera de los supuestos, esto debe reglamentarse para evitar tanto que se violen las garantías de los trabajadores, como para que no exista confusión para las partes, lo que se propondrá en el capítulo correspondiente.

g) Delitos culposos, dolosos y graves.

Es significativo prever en la Ley Federal del Trabajo, cuando un trabajador está sujeto a un proceso criminal, determinar si existe o no causa de suspensión de la relación laboral, considerando que nuestra Ley Federal del Trabajo no debe ser tan escueta, como tampoco casuística; sin embargo, sí debe diferenciar el tipo de delito por el que está sujeto a proceso el empleado y si éste se cometió o no como causa del trabajo; también es de vital importancia establecer si el delito correspondiente tiene o no relación con la actividad que desempeña el trabajador, aunque el mismo se cometa por causa ajena al trabajo contratado, pero existiendo paralelismo con la actividad desempeñada que pudiera hacer inconveniente su reinstalación, mientras no se resuelva en definitiva la situación jurídica del trabajador,

dado que nuestra Ley Federal del Trabajo no es la que debe determinar el tipo de delito, la gravedad del mismo, o la peligrosidad de la persona sujeta a un proceso, pues ello está definido en la propia Constitución General de la República, ya que se trata de materia penal, por eso, establece la clasificación de los delitos como dolosos, culposos y graves. Nuestra Carta Magna otorga el beneficio de la libertad al obrero sin restricciones. Es obvio que la Ley Laboral no puede limitar el derecho del gobernado dado que, si el delito por el cual se acusa a un trabajador merece el beneficio de mérito, es porque éste no resulta peligroso a la sociedad y puede convivir en la misma. Si no fuera así, no se le concedería ese beneficio. Es de importancia significativa tomar en cuenta ello para el propósito que tenemos de adecuar la Ley del Trabajo, para que no se contravengan los principios consagrados a favor del empleado en los artículos 3 y 4 de la propia legislación que nos señalan que el trabajo es un derecho y un deber social que exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta, y que no podrá existir distinción por cuestiones de política o de condición social, y a su vez que a nadie se puede impedir el trabajo siendo éste lícito. El trabajo sólo puede vedarse por autoridad competente, luego, si no hay autoridad que lo vede, es claro que si el empleado obtiene su libertad bajo cualquier forma legal, que no le impida físicamente desarrollar su trabajo, debe terminar la causa de la suspensión. Se propone entonces una correcta reglamentación como se indica en este apartado, en los términos del inciso anterior: debe distinguirse si el delito por el cual se acusa al obrero guarda o no relación con la naturaleza del servicio prestado.

h).- El trabajador debe dar aviso al patrón de la prisión preventiva.

Es omisa la legislación laboral, en cuanto a la manera y el tiempo en que el trabajador deberá notificar al patrón sobre su detención. Es muy factible que se dé el supuesto de que el patrón no se entere de tal suceso y al no tener noticias de las razones del ausentismo del empleado, podrá dar por terminada la relación laboral por abandono del trabajo y contratar a otra persona que realice las funciones del

obrero "ausente". El nuevo empleado será contratado como trabajador de planta, debido a que el patrón ignora los motivos por los que el "detenido" no se ha presentado a trabajar, porque no ha sido notificado o informado al respecto de la privación de la libertad de éste. En este caso, el empleador sí tiene un término fatal de 30 días para rescindir la relación laboral, por la causal prevista en el artículo 47 fracción X, que estipula que al trabajador que falte más de tres veces en un periodo de 30 días, se le deberá entregar el aviso de rescisión por escrito. Esto no sucederá si el patrón no ha sido informado sobre la ubicación del reo, por lo tanto, tendrá que presentar un escrito a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, indicando el último domicilio del empleado para que dicha autoridad se encargue de notificar al actor, lo que puede o no suceder. El patrón aparentemente rescindió al trabajador sin responsabilidad, sin embargo, en caso de que el trabajador procesado obtenga sentencia absolutoria, tendrá derecho de volver a su trabajo, independientemente del tiempo que haya transcurrido, aunque al presentarse a la fuente de trabajo le indique que ha sido despedido hace más de un año; surge entonces la siguiente problemática:

- El patrón despidió injustificadamente al actor, ya que sus faltas eran justificadas en virtud a que se encontraba privado de su libertad y con ello suspendida la obligación de presentarse a laborar.
- El trabajador, efectivamente no dio aviso de su situación jurídica ¿Es ello tan grave como para rescindir el trabajo, como causal análoga?
- En el caso de que se haya contratado por tiempo indefinido a otra persona para cubrir la vacante ¿Podrá el patrón despedir con causa justificada a alguno de los dos trabajadores, o deberá dar trabajo a ambos?

He aquí una perspectiva de uno de los muchos problemas que se nos presenta debido a las lagunas legislativas. Si bien es cierto que el trabajador deberá comunicar o informar al patrón sobre su detención, también lo es que el legislador no indica cómo ni cuándo, ni prevé sanción alguna para la omisión de tal acto; con ello,

provoca conflictos que no deberían existir de haber una adecuada ordenación al respecto en la que se precise claramente el tiempo y forma en que deba informarse al patrón, evitando con ello confusiones que puedan originar este tipo de situaciones.

i).- Inseguridad jurídica sobre la situación que guarda la relación laboral, desde la privación de la libertad hasta el pronunciamiento del fallo definitivo; específicamente en los contratos por tiempo determinado.

En el apartado referente a la temporalidad de la suspensión de este capítulo, mencionamos lo que la Ley Federal del Trabajo establece al respecto en sus artículos 42 fracción III y la fracción II del 43, de los que se desprende que la suspensión inicia con la aprehensión del trabajador y termina cuando la sentencia que lo absuelva cause ejecutoria. Consideramos que dichos preceptos contrarían la naturaleza de la materia laboral, tutelar de los derechos del trabajador y compensadora de las fuerzas laborales (obrero-patrón), en razón de estar en presencia de un ordenamiento legal que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social, en las relaciones entre trabajadores y patrones, debido a que de una interpretación literal de los mismos, no es posible determinar si se actualiza la causal de suspensión, sino hasta que concluya el proceso penal respectivo con sentencia. Dependiendo del resultado de ésta, sabremos si hubo o no suspensión; pueden generarse abusos por cualquiera de las partes de la relación de trabajo, teniendo el trabajador y el empleador en un verdadero estado de incertidumbre durante el tiempo en que se desarrolle el proceso. Y esto dista de cumplir con el cometido de justicia social encomendado a dicho ordenamiento legal, sobre todo cuando se decreta la libertad por falta de elementos para procesar y el Ministerio Público apela el fallo, permaneciendo subyúdice la situación legal del inculgado.

Además de lo anterior, resulta que nada indica la ley sobre la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por tiempo determinado o temporales; análogamente puede afirmarse que si al concluir la causal de suspensión subsiste la

materia del trabajo o la temporalidad a que estaba sujeta la vigencia de la relación laboral, el obrero continuará prestando sus servicios; en caso contrario, el patrón quedará relevado de la obligación de recibir de nuevo al trabajo, debiendo pagar los salarios correspondientes sólo cuando el delito se hubiere cometido en defensa de su persona o de sus intereses.

j).- La situación de las prestaciones laborales distintas al pago del salario, mientras se encuentran suspendidos los efectos de la relación laboral.

Igualmente grave, resulta el hecho de la imprecisión legal, al ser omisa respecto de la situación de las prestaciones laborales distintas al pago del salario, mientras se encuentran suspendidos los efectos de la relación laboral, por ejemplo: la antigüedad, vacaciones, prima vacacional, Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda del Trabajador (INFONAVIT), Sistemas de Ahorro para el Retiro (SAR), Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), entre otras, dando lugar a diversas interpretaciones según lo veremos más adelante, al estudiar las resoluciones de los más altos tribunales y la opinión de connotados doctrinistas.

k).- Vaguedad de la reglamentación vigente, al respecto del término de quince días que tiene el trabajador para volver a su empleo, después de haber obtenido, sentencia absolutoria que haya causado ejecutoria.

Si bien la Ley Federal del Trabajo, sostiene que una vez que el trabajador sujeto a una prisión preventiva haya obtenido sentencia absolutoria ejecutoriada, deberá presentarse a trabajar dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión, en los términos del artículo 45 fracción II, sin embargo, no establece qué sucede si el empleado no se presenta dentro del término que dicha disposición señala. Esto ha quedado a la interpretación de los diversos Tribunales del país, originando contradicciones, pues mientras unos sostienen que deben considerarse como faltas injustificadas las siguientes al fin de dicho término, otros

consideran que a partir del dieciseisavo día, puede rescindirse la relación laboral, considerando como término fatal el de 15 días previsto por el numeral referido. Esta circunstancia provoca confusión ante la laguna legislativa; por ello consideramos la necesidad de regular tal supuesto en la Ley.

3. SOLUCIONES PROPUESTAS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

Agotado el tema de la regulación laboral de la suspensión por privación de la libertad, estudiaremos algunas de las resoluciones emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre la problemática planteada, las que para efectos didácticos clasificaremos casuísticamente. Para el desarrollo del presente apartado, seguiremos los puntos expuestos en el planteamiento del problema.

Hemos dicho que el inculpado puede recuperar su libertad antes de que se dicte el fallo correspondiente, o bien una vez dictado cuando le sea favorable. Incluso en algunos casos aunque le sea adversa la sentencia, sin embargo, nuestra legislación laboral únicamente reguló uno de ellos: "la sentencia absolutoria ejecutoriada del trabajador enjuiciado"; de ahí la necesidad de que nuestro más alto órgano jurisdiccional realice sus funciones interpretativas e integradoras del Derecho. Es necesario llevar a cabo un exhaustivo análisis de las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados de Circuito, los que han cambiado a lo largo de los años por falta de una Ley concreta han dado lugar a veredictos contradictorios ante las diversas formas de interpretación de la Ley, motivando con ello, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resuelva la contradicción de tesis y determine el criterio a seguir. Aclaramos que ello no significa que comulguemos con todas esas resoluciones o criterios, pues éstos han emanado de una Ley carente de adecuada regulación. La Suprema Corte de Justicia se encuentra impedida para legislar y se limita sólo a señalar los lineamientos que deben darse conforme a la Ley actual. Dentro del análisis que presentamos a

continuación dejaremos bien clara nuestra postura frente a cada uno de ellos para obtener de manera objetiva bases que motiven la tan aclamada reforma al capítulo de suspensión de las relaciones laborales de la Ley Federal del Trabajo.

a) El Trabajador inculcado liberado antes de dictar sentencia definitiva, por haber finalizado su proceso penal por virtud de una resolución interlocutoria.

Pensar en un proceso penal nos refiere a la idea de un delito, un delincuente, un juicio o proceso y una sentencia definitiva que será dictada por la autoridad competente, en la que se condenará o absolverá al inculcado; sin embargo, resulta que en materia penal puede darse por concluido un proceso de esa índole por causas distintas a la del dictado de una sentencia definitiva; esto trae como consecuencia que una persona sujeta a prisión preventiva pueda agotar el proceso penal y consecuentemente, recuperar su libertad por diversos actos jurisdiccionales como: la libertad por falta de elementos para procesar, el desistimiento del ofendido en los delitos de querrela, el desvanecimiento de datos o pruebas y el sobreseimiento de la causa.

En sentido estricto la Ley Federal del Trabajo establece que para que exista la suspensión temporal de los efectos de la relación laboral, el supuesto que se actualice debe encuadrar dentro de alguna de las causales previstas en ella, lo que significa que para la hipótesis en estudio, es requisito *sine qua non* que el trabajador inculcado obtenga una sentencia absolutoria ejecutoriada; así los tribunales del trabajo determinarán que la relación laboral efectivamente se encontraba suspensa. Sin embargo, resulta evidente que el proceso penal no siempre finaliza con una sentencia definitiva, sino que puede concluir con una resolución interlocutoria, en los términos del párrafo anterior, lo que muestra lo superficial de la regulación vigente al respecto.

Según lo expuesto sería absurdo mantener una posición positiva en el asunto,

sosteniendo que no hubo causal de suspensión, o que el trabajador no tiene derecho a regresar a su trabajo a pesar de que el proceso penal haya quedado sin materia, de conformidad con la interlocutoria que así lo determine. Como se dijo, de una hermenéutica literal, se advierte que nuestro código obrero impone como presupuesto *sine qua non*, para que se dé la suspensión de la relación obrero patronal, la obtención de una sentencia absolutoria, lo cual resulta absurdo e inoperante para los supuestos referidos en este inciso. Lo anterior se apoya en la siguiente tesis:

1.1. RELACIÓN DE TRABAJO. LA LIBERTAD POR FALTA DE ELEMENTOS PARA PROCESAR EN FAVOR DEL TRABAJADOR. PRODUCE LA CESACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE LA. El auto de libertad sin fianza ni protesta por falta de elementos para procesar, aun cuando se encuentre pendiente de resolución en segunda instancia, produce la cesación de la suspensión temporal de la relación de trabajo, pues en esta hipótesis cesa la prisión preventiva a que alude la fracción III del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo como causa de la suspensión de la relación laboral.²⁰

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMOSEPTIMO CIRCUITO.
Amparo directo 182/94. Felipe de Jesús Flores y otros. 25 de agosto de 1994.
Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Cerón Flores. Secretario: Jesús Manuel Erives García.

Es parcialmente adecuada la apreciación de ese Tribunal, sin embargo, consideramos que debería prever el caso de un proceso penal, en el que:

1) El ofendido sea el patrón directa o indirectamente, en su persona, familiares, dependientes o bienes, entonces puede rescindirse la relación laboral.

2) Que el delito correspondiente, tuviera concordancia o relación con la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, aun cuando empleador o la fuente de trabajo no estén involucrados.

²⁰ Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación tomo: XIV-Noviembre, Tesis: XVII. 1o. 46 L, p. 524.

En estos casos debería exigirse que la sentencia no estuviere *sub júdice* porque está pendiente la resolución de segundo grado, para evitar que una persona con "antecedentes penales" cometa un delito contra el patrón o contra lo relacionado con el trabajo prestado. No debemos perder de vista que en nuestro sistema de Derecho, la administración de justicia se encuentra a cargo de un Poder Judicial, que tiene distintas instancias, niveles y jerarquías; además que está integrado por personas, sujetas a cometer errores en sus resoluciones. Sugerimos por eso esperar a la resolución de la segunda instancia.

La situación planteada en el párrafo que antecede, el empresario como parte ofendida queda en desventaja ante la posibilidad de que la negligencia de una autoridad judicial de primera instancia, que ponga en libertad a un presunto responsable de un delito. La consecuencia inmediata, en el sentido de la resolución transcrita, será finalizar la causal de suspensión, y el patrón puede verse obligado a reinstalar a un trabajador que posiblemente sea culpable de la comisión de un acto delictivo en contra de su persona o de sus bienes, si el empleado se encuentra libre y en pleno goce de sus derechos, puede ser que la resolución de segunda instancia no le favorezca y determine que sí hay elementos para seguir el proceso penal, o que la sentencia resulte condenatoria e impida la continuación del trabajo; pero en ese lapso, el trabajador tuvo el derecho a volver a su empleo, lo que en nuestra opinión resulta incorrecto, pues debería exigirse que la resolución respectiva sea definitiva. Nos adherimos a dicho criterio con las salvedades que hemos indicado.

b) Trabajador inculcado que obtuvo su libertad bajo caución, bajo protesta o auto de sujeción a proceso, antes de dictar sentencia, sin que hubiere finalizado el proceso penal al que está sometido.

Existen diferentes circunstancias previstas por nuestra legislación penal, que permiten al reo la obtención de su libertad provisional antes de la conclusión del

proceso penal instaurado en su contra, entre otras, tenemos la libertad bajo caución, el arraigo domiciliario y el auto de sujeción al proceso. La legislación laboral es indiferente ante estas situaciones jurídicas, al dar el mismo tratamiento al trabajador reo, independientemente de si éste se encuentra o no privado de su libertad, trayendo como consecuencia que el trabajador sujeto a proceso penal, no pueda exigir su trabajo hasta que se dicte la sentencia; siempre y cuando ésta resulte absolutoria.

A continuación nos referiremos al supuesto del trabajador inculcado por un delito en el que puede obtener el beneficio a libertad caucional o bajo protesta, siendo éste de los apartados más controvertidos de nuestro tema, ya que, como veremos, los criterios han venido cambiando, sobretodo en la Octava Época del Semanario Judicial de la Federación; por ello nos tomamos la libertad de clasificarlos en tres grupos con fines didácticos que faciliten su estudio:

1.- Los que sostienen que en dicho supuesto la suspensión sigue vigente hasta que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva.

2.- Los que por el contrario señalan que una vez que el trabajador obtenga su libertad cesará la suspensión para que pueda volver a la fuente de trabajo a seguir prestando sus servicios laborales.

3.- Por último, presentaremos la resolución por Contradicción de Tesis que es la que rige en estos momentos: *1.- La suspensión temporal de los efectos de la relación de trabajo, termina hasta que haya causado ejecutoria la sentencia que absuelva al trabajador, independientemente de que éste hubiere recuperado su libertad anteriormente.*

SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO LABORAL, POR PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR. Tratándose de la suspensión de la relación laboral por prisión preventiva del trabajador por la supuesta comisión de un acto delictuoso, el trabajador *no tiene por qué* presentarse a desempeñar

sus labores a partir de la fecha en que sea dejado en libertad bajo fianza, y la rescisión que ejercite en su contra la empresa, apoyándose en la falta de asistencia que se hace referencia, es contraria a lo dispuesto por los artículos 42, fracción III, y 43 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, porque desde el momento en que el trabajador es privado de su libertad, opera la suspensión de su contrato de trabajo por encontrarse sujeto a proceso mientras no cesa la causa que motivó esa suspensión, y el contrato vuelve a producir todos sus efectos, por lo que no es posible jurídicamente rescindirlo, máxime cuando es la empresa quien denuncia los actos delictuosos.²¹

- Amparo directo 5786/77. Julio César Vázquez Ovezo. 16 de enero de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, POR PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR. SUBSISTE AUN ENCONTRÁNDOSE EN LIBERTAD PROVISIONAL. Tratándose de la suspensión de la relación laboral por prisión preventiva de un trabajador, por la supuesta comisión de un acto delictuoso, aquél no tiene por que presentarse a desempeñar sus labores a partir de la fecha en que empiece a disfrutar de su libertad bajo fianza, porque desde el momento en que el trabajador es privado de su libertad opera la suspensión de su contrato de trabajo, por encontrarse sujeto a proceso mientras no cese la causa que motivó esa suspensión, en términos de los artículos 42, fracción III, y 43, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.²²

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

- Amparo directo 624/90. Salvador Martínez Martínez. 29 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: Pedro Galeana de la Cruz.

Ambas tesis, sostienen que la suspensión temporal de la relación laboral, en el caso que nos ocupa, subsistirá mientras no concluya el proceso penal respectivo, aún cuando el trabajador recupere provisionalmente su libertad. Ahora bien, en nuestra opinión, este criterio debe aplicarse *únicamente cuando el delito del cual se inculpa al trabajador, se hubiere cometido en contra de la persona o bienes del patrón, incluyendo como afectados a los demás empleados de la fuente de trabajo, o sus familiares*; sin embargo, cuando dicho delito no reúna tales características,

²¹ Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, tomo: 109-114 Quinta Parte, p. 93.

²² Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, tomo: VI Segunda Parte-1, p. 289.

deberá permitírsele volver a su trabajo, en virtud de no existir causa legal o impedimento físico para desempeñarlo, puesto que el trabajo es un derecho y un deber social, y desde el momento que no existe disposición legal que lo vede debe permitírsele continuar con su trabajo.

Por otra parte, resulta inexacto que por el hecho de estar suspendida la relación laboral exista impedimento para rescindir el contrato laboral cuando haya causa para ello; este criterio ha sido superado por el máximo Tribunal del País, que ha sostenido que la suspensión de la relación laboral sólo interrumpe la obligación de presentarse a laborar y de cubrir el salario, mas no sus efectos, así, contrariamente a lo sostenido en la primer tesis en comento, sí puede rescindirse la relación obrero patronal.

Ahora bien, ambas resoluciones utilizan la expresión "el trabajador no tiene por qué", lo que consideramos es un término ambiguo, impreciso y confuso, ya que el término "no tiene", da entrada a la idea de que el operario podrá elegir si vuelve o no a su trabajo; lo cual dista del espíritu de la Ley, puesto que ésta busca conseguir el equilibrio entre los factores de producción, por lo tanto debe darse el mismo trato, esto es definir si el obrero debe o no volver a su trabajo, sin dejarlo a discreción de éste o del patrón. La primera tesis transcrita, en su parte final indica que no es posible rescindir, sin responsabilidad para el patrón, la relación laboral por faltas injustificadas, en virtud de que el obrero no se presentó a laborar en cuanto recuperó su libertad, resaltando que "máxime" cuando es la empresa quien denuncia los actos delictuosos. Es justificable tal connotación, en el sentido de que el trabajador puede no desear volver a su trabajo, si fue el empleador quien lo denunció, caso en el que resultaría injusto para ambas partes, el imponerles la obligación de volver el trabajador a su empleo y recibir el patrón al obrero en tales circunstancias.

En nuestra opinión, el trabajador liberado en los términos expuestos debe tener derecho a reinstalarse; sólo en el caso de que el delito que se le impute,

hubiere sido cometido en contra del patrón, su familia, sus bienes o tuviere relación con el trabajo que desempeñaba, se requerirá que la resolución que finalice el procedimiento tenga el carácter de definitivo; esto en razón de que, como se dijo, el trabajo es un derecho y un deber social garantizado por nuestra Constitución, que sólo puede ser vedado por orden judicial. Al no existir ésta, en nuestro concepto tendría que incorporarse nuevamente al trabajador en sus labores, sin embargo, la ley de la materia no hace distinción alguna, y los criterios jurisprudenciales citados toman una postura laxa en lo concerniente al obrero.

Consideramos que, al apoyar la postura de que todo trabajador sujeto a proceso no puede volver a su trabajo, obstaculiza las posibilidades de subsistencia de éste, orillándolo a pedir caridad o a trabajar sujeto a discriminaciones por su situación; incluso la situación puede agravarse, empujándolo a delinquir con tal de obtener los recursos necesarios para la subsistencia de él y sus dependientes.

Resulta injusto que un trabajador libre provisionalmente no pueda exigir su empleo, aun cuando el delito del que se le acusa no tenga relación con la naturaleza de los servicios prestados o el ofendido sea persona ajena a la relación laboral, como por ejemplo un contador acusado de la supuesta comisión de un homicidio imprudencial en su día de descanso mientras cazaba patos, o un gerente de algún negocio acusado de violación de depósito por vender su carro que embargado, en estos delitos entre tantos otros, podría involucrarse cualquier persona y probablemente hasta resultar culpable, pero si la autoridad penal considera que el individuo no es peligroso y que el delito del que se le acusa no es considerado grave y restituye su libertad, es injusto e inadecuado que la Ley laboral no tome en consideración tales circunstancias, impidiéndole volver a su trabajo, si no existe impedimento físico para ello. Y aun cuando la sentencia no resultara absoluta en ese tipo de ilícitos, como lo señala la fracción II del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, no existe razón para que se suspenda la relación laboral, ni jurídica o legal, puesto que, aun cuando sea condenatoria, puede obtener el trabajador la libertad

mediante beneficios como la libertad caucional y la sustitución de la pena; entonces al no existir elemento o conducta impropia del trabajador en contra del patrón, carece de razón la ley para privar al trabajador de su empleo en los términos que lo señala el precepto invocado.

De aquí la necesidad de reformar la regulación laboral existente al respecto, por una normatividad que tome en cuenta la naturaleza del delito y la relación que guarde con los demás elementos de la relación de trabajo, para poder así estar en posibilidades de actuar con justicia, dando a cada quien lo que le corresponde. Ello en razón a que no debe darse igual trato a hechos o actos jurídicos cuya naturaleza o gravedad sean distintos con relación a las funciones desempeñadas en el trabajo y las causas que les dieron origen.

II.- La suspensión temporal de los efectos de la relación de trabajo, termina cuando el trabajador recupera su libertad, aún cuando el proceso penal no hubiere concluido.

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS LABORALES, POR PRISIÓN PREVENTIVA DE LOS TRABAJADORES. La prisión preventiva no sólo implica una suspensión de derecho, sino también de hecho, que hace imposible el cumplimiento del contrato de trabajo por parte del obrero. Sin embargo, esta tesis sólo es de exacta aplicación en los casos en que el trabajador, ante la imposibilidad legal o material de obtener la libertad bajo fianza, falta a sus labores, más no cuando, por haber obtenido tal beneficio, puede seguir prestando sus servicios en los términos estipulados en el contrato de trabajo. Esta excepción se justifica por una doble consideración derivada del carácter tutelar de nuestra legislación laboral: la ausencia de obstáculos para que continúe normalmente la relación laboral, y el contenido social del salario, ya que esta compensación que recibe el obrero a cambio de sus servicios, no sólo tiende a la satisfacción de sus necesidades personales, sino también de las de su familia, razón por la que, en los casos de que se trata, no hay lugar a la suspensión del contrato de trabajo, ya que implicaría privar al obrero de sus salarios a pesar de encontrarse en condiciones de cumplir por su parte las obligaciones que le impone dicho contrato. *La suspensión de los efectos del contrato de trabajo se justifica, aun cuando el trabajador goce de libertad caucional, si el auto de formal prisión se dictó por delitos cometidos con motivo de su trabajo o en perjuicio del patrón, más no cuando el delito que se*

le imputa no reúne tales características. Esta distinción no deriva de una disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo, pero encuentra su apoyo en la aplicación analógica de las disposiciones contenidas en dicho ordenamiento en materia de rescisión, pues si para que proceda la rescisión del contrato de trabajo se requiere, invariablemente, que las faltas del trabajador se refieren a la actividad específica de éste y al centro de trabajo, igual criterio debe aplicarse en los casos de suspensión de los efectos del contrato de trabajo.²³

- Amparo directo 7416/58. Jorge Antonio Hernández. 2 de marzo de 1959. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.
- Amparo directo 347/91. Vallarta Internacional, S.A. de C.V., Operadora del Hotel Buganvilias Sheraton, Puerto Vallarta, Jalisco. 26 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.
Amparo directo 171/90. Instituto Mexicano del Seguro Social. 15 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Víctor Jáuregui Quintero.²⁴ Nota: Bajo el rubro “SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR”.
- SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.
Amparo directo 186/91. Instituto Mexicano del Seguro Social, Delegación Estatal en Tlaxcala. 14 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.²⁵ Nota: Bajo el rubro “SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR”.

COMENTARIO:

Este criterio sostiene justamente la parte esencial de esta tesis, es decir, acoge los puntos de vista que hemos sostenido, en razón a los supuestos en que el trabajador inculgado, en un proceso penal pero sin encontrarse privado de su libertad *debe* volver a su trabajo, estableciendo claramente que cuando el delito por el que se le acusa fue presuntamente cometido con motivo de su trabajo o en

²³ Sexta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XXI, Quinta Parte, p. 225.

²⁴ Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: IX-Abril, p. 656.

²⁵ Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación,

perjuicio del patrón, aun cuando esté libre, se justifica la suspensión de los efectos de la relación laboral. Es importante señalar que al utilizar el término *debe*, pretendemos dejar en claro que estamos ante la presencia de una obligación del trabajador, volver a su trabajo dentro de los quince días siguientes a la terminación de la suspensión, en este caso, a partir de la obtención de su libertad, con las excepciones señaladas en el presente párrafo; así mismo, en tal supuesto el patrón tiene que recibirlo, con las salvedades indicadas. Además el criterio citado, evidencia la existencia de una laguna legislativa, por lo que dicho organismo judicial, en ejercicio de sus facultades integradoras del derecho, arribó a tal conclusión; ya que como se ha venido señalando, la legislación actual no prevé tal cosa, de lo que se desprende la necesidad de una reforma, en ese sentido, al apartado de la Ley Federal del Trabajo que regula la suspensión temporal de las relaciones de trabajo por prisión preventiva del trabajador, en la que se regule específicamente dicho supuesto, ello en pro de una mayor certidumbre jurídica, evitando así que nuestros más altos órganos judiciales se vean en la necesidad de llegar a tales conclusiones por meras analogías, ya que siempre será más conveniente que toda resolución judicial sea fundada en preceptos legales aplicables al caso, pues de esa forma, sus resoluciones se apegarán más al espíritu de las leyes, sin tener que suponer cuál fue la pretensión del legislador al elaborar tal o cual artículo.

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN LABORAL POR PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR. El artículo 43 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, que establece que la suspensión de la relación laboral surtirá efectos desde el momento en que cause ejecutoria la sentencia absolutoria, no constituye una disposición aislada que no admita taxativa alguna, pues su alcance lo delimitan los diversos 42, fracción II, y 45, fracción III, de la propia ley, en tanto que una interpretación armónica de éstos y aquél, lleva a la conclusión de que la suspensión de dicha relación motivada por la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, opera mientras dura la causa generadora, es decir, la privación de su libertad que lo imposibilita materialmente para acudir a sus labores, siendo esta circunstancia y no el proceso el que suspende dicha relación, cuya reanudación obviamente se da a partir del momento en que el trabajador recupere su libertad, merced a la

sentencia de primer grado que lo absolvió, pues es entonces cuando nace su obligación de regresar a laborar dentro de los quince días siguientes, en tanto cesó la causa generadora (prisión) de la suspensión; en otras palabras, la intención del legislador de suspender la relación laboral, obedece al señalado impedimento material del trabajador, quien no debe permanecer indefinidamente suspendido hasta que cause ejecutoria la sentencia absolutoria de primer grado, máxime si dicha definitividad sucede después de transcurridos dos años que duró el litigio. Por tanto, lo dispuesto por el referido artículo 43, fracción II, en el sentido de que la suspensión de la relación laboral surta efectos desde el momento de la detención hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, sólo es aplicable cuando el trabajador se encuentra en todo momento privado de su libertad.²⁶

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

- Amparo directo 760/93. Higinio Javier Villarreal Rodríguez. 19 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.
- Amparo directo 175/89. Vicente Márquez Márquez. 27 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio Hernández Martínez. Secretario: Carlos R. Domínguez Avilán.

COMENTARIO:

El criterio sustentado por este Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, profundiza al señalar que la intención del legislador de suspender la relación laboral, obedece al impedimento material del trabajador, que se encuentra en todo momento privado de su libertad, y al desaparecer tal impedimento éste debe volver a su trabajo. En sentido estricto, esta investigación se refiere exclusivamente al período de tiempo que transcurra desde que se dictó la sentencia hasta que ésta adquiera la característica de ejecutoriada, sin embargo consideramos que es de aplicación análoga al apartado en comento.

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR. TERMINA CUANDO OBTIENE SU LIBERTAD AUNQUE EXISTA SENTENCIA ABSOLUTORIA. De la interpretación a los artículos 42, fracción III y 45, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que la suspensión temporal de la relación laboral, sólo

²⁶ Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XV-II Febrero, Tesis: IV.3o.10 L, p. 571.

opera el tiempo en que el trabajador se encuentre detenido con motivo de una prisión preventiva y, por ende, imposibilitado para desempeñar su función, concluyendo dicha suspensión en el momento en que éste recupere su libertad y se presente ante el patrón a solicitar su puesto dentro del término de ley y no hasta que exista una sentencia absolutoria, pues pensar de esta última forma provocaría que el trabajador, no obstante encontrarse libre, no pudiera ejercitar una labor que le permitiera obtener un salario que es su medio de subsistencia.²⁷

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

- Amparo directo 584/92. Pedro Tlacuahuac Sánchez. 4 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Olivia Heiras de Mancisidor. Secretaria: Florida López Hernández.
 - Amparo directo 193/88. Jesús Sarabia Luna. 16 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario: José de Jesús Echegaray Cabrera.
- Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 70, pág. 23, tesis por contradicción 4a. /J.40/93.

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. NO PROCEDE CUANDO EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA EN LIBERTAD BAJO CAUCIÓN. Los artículos 42 fracción III y 43 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente, establecen: "son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: ... III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria". La suspensión surte efectos: "... II. Desde el momento en que el trabajador acredita estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que causa ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto". Tales preceptos son aplicables cuando el trabajador se encuentra privado de su libertad; situación que es distinta si el trabajador se encuentra gozando de libertad bajo caución; razón por la cual está en aptitud de desempeñar sus labores para la empresa demandada.²⁸

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

- Amparo directo 85/91. David Vidal Arango. 6 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Camacho Reyes. Secretario: Raymundo Salazar Adame.

²⁷ Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XI-Mayo, p. 409.

²⁸ Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VII- Junio, p. 443.

del mencionado ordenamiento.²⁹

Contradicción de tesis 42/90. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Decimoséptimo Circuito. 6 de septiembre de 1993. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: José Sánchez Moyaho.

Tesis de Jurisprudencia 40/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del trece de octubre de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Desgraciadamente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido la contradicción de tesis transcrita, lo que por efecto deja sin aplicación la que apoyamos en nuestra investigación. El criterio de la Suprema Corte resulta de una aplicación estricta y literal de lo señalado por el código obrero al respecto, deja de lado las funciones integradoras del Derecho, ocasionando un retroceso en los avances que se habían alcanzado. Sin embargo éste que es la norma aplicable en la actualidad, que desde nuestro punto de vista urge reformar en aras de una normatividad más apegada a la justicia social como fin y objeto de nuestra Ley Federal del Trabajo, criterios como éste nos alejan de dicha finalidad. No obstante lo anterior, esta resolución abre la posibilidad de que las partes de la relación laboral puedan, dejarla de lado, de tal manera que no hay obligación para reanudar los efectos de la relación de trabajo, pero tampoco lo prohíbe, es decir, lo deja al libre arbitrio de las partes.

Hay que destacar que nosotros no estamos del todo en contra de tal resolución, sino que más bien pretendemos perfeccionarla, tomando en cuenta las circunstancias del caso concreto para poder dar a cada quien lo suyo, esto es, que el trato dependerá de si el delito guarda o no relación con la naturaleza del servicio prestado; o se hubiere cometido contra el patrón, sus bienes o personas, o si fue éste quien lo denunció, pues es obvio que de ello dependerá el tratamiento del caso

²⁹ Octava Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 70,

en particular.

La conclusión que por contradicción de tesis ha expedido la Corte, se aparta de la función integradora del Derecho que le fue otorgada por la propia Constitución, ya que no hace más que resolver categóricamente conforme a la literalidad del texto legal, lo que si bien, en sentido estricto, no resulta ilegal, también lo es que no cumple con todas las funciones que le fueron conferidas por Nuestra Carta Magna. Es por eso que con este trabajo se pretende modificar precisamente la reglamentación existente, para no dar lugar a una u otra interpretación, esto es, darle un enfoque más social y humano al referido capítulo del código obrero, buscando conseguir el fin de la Ley Federal del Trabajo, que es el equilibrio de los factores de producción; ello en razón de que, tanto la normatividad existente, como la presente Contradicción de Tesis, lejos de acercarnos a ello, nos aleja de tal objetivo. Como ya se mencionó, el patrón requiere de certeza para tomar una determinación respecto del trabajador suspenso, contratando a otro eventual o guardando la vacante, y a su vez aquél (el empleado) pretenderá asegurar su subsistencia y la de los suyos.

c) La situación jurídica del trabajador procesado cuando se pronuncia la sentencia en un proceso penal.

El fallo dictado por la autoridad penal, puede ser favorable o adverso al reo, dependiendo de ello la existencia de la causal de suspensión, y en su caso hasta la de rescisión. En este apartado nos referiremos al primer aspecto, reservándonos para el siguiente lo tocante a la rescisión.

En los términos de la actual Ley Federal del Trabajo se origina una gran incertidumbre respecto a la existencia de la causal de suspensión, porque no habrá certeza en tanto no cause ejecutoria la sentencia definitiva del proceso penal. Esto podrá ser de dos maneras: absolviendo o condenando y llevándonos a un caos jurídico que afecta a las partes involucradas respecto de la subsistencia o no de las

obligaciones obrero patronales. Sin importar el tiempo que hubiere durado el juicio penal, el patrón tiene la obligación de conservar el empleo al trabajador para que en caso de que resultare absuelto, pueda regresarlo a su trabajo al término de los efectos de la suspensión temporal de la relación laboral.

I.- Sentencia absolutoria:

Cuando el trabajador obtiene sentencia absolutoria ejecutoriada, no queda duda sobre la existencia absoluta de una suspensión laboral, la que habrá surtido sus efectos desde el día en que el trabajador fue privado de su libertad hasta cuando haya causado ejecutoria dicha sentencia y deberá volver a su trabajo dentro del término de 15 días establecido por el numeral 45 del Código Obrero.

La siguiente tesis sostiene que los sujetos de la relación laboral suspendida no deben esperar a que cause ejecutoria la sentencia absolutoria de primer grado para que el trabajador vuelva a su trabajo, sino que cuando el enjuiciado sea liberado, comenzará a correr el término de 15 días para su reinstalación.

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN LABORAL POR PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR. El artículo 43 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, que establece que la suspensión de la relación laboral surtirá efectos desde el momento en que cause ejecutoria la sentencia absolutoria, no constituye una disposición aislada que no admita taxativa alguna, pues su alcance lo delimitan los diversos 42 fracción II y 45 fracción III de la propia ley, en tanto que una interpretación armónica de éstos y aquél, lleva a la conclusión de que *la suspensión de dicha relación motivada por la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, opera mientras dura la causa generadora, es decir, la privación de su libertad que lo imposibilita materialmente para acudir a sus labores, siendo esta circunstancia y no el proceso el que suspende dicha relación, cuya reanudación obviamente se da a partir del momento en que el trabajador recupere su libertad, merced a la sentencia de primer grado que lo absolvió*, pues es entonces cuando nace su obligación de regresar a laborar dentro de los quince días siguientes, en tanto cesó la causa generadora (prisión) de la suspensión; en otras palabras, la intención del legislador de suspender la relación laboral, obedece al señalado impedimento material del trabajador, quien no debe permanecer

indefiniadamente suspendido hasta que cause ejecutoria la sentencia absolutoria de primer grado, máxime si dicha definitividad sucede después de transcurridos dos años que duró el litigio. Por tanto, lo dispuesto por el referido artículo 43, fracción II, en el sentido de que la suspensión de la relación laboral surta efectos desde el momento de la detención hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, sólo es aplicable cuando el trabajador se encuentra en todo momento privado de su libertad.³⁰

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

- Amparo directo 760/93. Higinio Javier Villarreal Rodríguez. 19 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.
- Amparo directo 175/89. Vicente Márquez Márquez. 27 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio Hernández Martínez. Secretario: Carlos R. Domínguez Avilán.

Particularmente consideramos que este criterio va más allá de la ley, incluso podemos decir que pretende reformarla, lo que no compete a la autoridad que lo emite; sin embargo, parece cumplir con la naturaleza proteccionista de la Ley Federal del Trabajo y estamos de acuerdo con esta idea, salvo para el caso en que el afectado o denunciante sea el propio patrón, situación en la que definitivamente debemos regirnos por lo previsto en la ley (artículo 43 fracción II), esto es, que la suspensión surtirá sus efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, *hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva* o termine el arresto. Si bien es cierto que la materia laboral tiende a proteger al obrero, buscando equilibrar las fuerzas de los factores de producción, también lo es que ello no justificaría el hecho de que en el supuesto planteado del patrón ofendido, se le obligará a restituir en su trabajo a alguien que probablemente sea responsable de la comisión de un delito en su contra o de los factores de producción. En lo referente al trabajador, no debe obligársele a volver a su empleo cuando la propia fuente de trabajo fue la que lo denunció. Ahora bien, para evitar repeticiones nos remitimos a los comentarios del inciso b), sobre el caso del *Trabajador liberado antes de dictar sentencia sin que hubiere finalizado el*

³⁰ Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, tomo: XV-II Febrero, Tesis: IV.3o.10 L, p. 571.

proceso penal del que es sujeto.

La siguiente resolución, proveniente del Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, sostiene que:

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR. TÉRMINO PARA PRESENTARSE A LABORAR. Conforme a los artículos 42 fracción III y 45 fracción II ambos de la Ley Federal del Trabajo, en los casos de prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, aquél deberá regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes a la obtención de su libertad; empero, como la ley no establece sanción para el evento de que el trabajador no se presente a su trabajo dentro del aludido lapso, la consecuencia no podrá ser la pérdida del derecho respectivo, entre tanto no opere la prescripción.³¹

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5691/87. Juan Huerta Castañeda. 11 de agosto de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Nuestra postura es contraria a tal interpretación, ya que según nuestro criterio, más que un derecho, es un deber del trabajador presentarse a su trabajo dentro de los 15 días siguientes a la obtención de la libertad, como lo indica la Ley Federal del Trabajo. Al no presentarse en ese tiempo, los días que pasen de ese término, deberán considerarse como faltas injustificadas, mismas que en su momento podrán incluso dar lugar a la causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón prevista por el artículo 47 fracción X del ordenamiento referido. A partir de tres faltas en un período de treinta días, posteriores a los 15 días en que debió presentarse a la fuente de trabajo, podrá rescindir el trabajador la relación laboral, ya que de lo contrario operaría la prescripción de ese derecho para el patrón.

³¹ Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, tomo: II Segunda Parte - 2, p. 564.

II.- Sentencia condenatoria.

Si partimos de una interpretación estricta de lo previsto por la Ley Federal del Trabajo, una vez que haya sido seguido el proceso penal hasta su culminación con una sentencia condenatoria, llegaríamos a la conclusión de que no existió suspensión de la relación laboral, por lo que la relación de trabajo dejó de producir sus efectos desde que inició la privación de la libertad del presunto responsable en el proceso penal seguido en su contra. Pudiéramos concluir que cuando la sentencia resulte condenatoria, independientemente de que sea o no privativa de libertad, de conformidad a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y en un sentido literal, debemos de considerar que no hubo suspensión de la relación laboral. El problema resulta cuando la sentencia es condenatoria *no* privativa de libertad, esto es cuando se alcanza la sustitución de la pena, algún otro beneficio, o cuando la sanción consiste en la mera reparación del daño, una multa, o cualquiera otra no privativa de la libertad. Al respecto dedicaremos los siguientes párrafos.

Las sentencias condenatorias que imponen penas privativas de la libertad, dan origen a una causal de rescisión, mantienen el impedimento físico del reo para desempeñar sus labores en la fuente de trabajo, además de la consecuencia jurídica prevista por el artículo 43 fracción II de la Ley Federal del Trabajo. Éste establece que la suspensión nunca surtió sus efectos: "La suspensión surtirá efectos:...II) tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia en que lo absuelva..."

Hemos dicho que en materia penal las sentencias pueden imponer condenas privativas de la libertad, sin embargo existen beneficios como la sustitución de la pena por sanción pecuniaria o trabajo en favor de la comunidad, entre otros, situaciones éstas en las que el trabajador recupera su libertad y con ello desaparece la limitación física o material para poder seguir desempeñando sus labores. La ley de

la materia no prevé tal supuesto, por lo tanto los preceptos aplicables y vigentes en estos días no otorgan al trabajador el derecho a volver a su trabajo, lo que parece inadecuado, pues las autoridades laborales son independientes de las penales, es decir, que no porque una considere que no existió delito, la otra deberá concluir que no hay causa de rescisión o suspensión, pero no es menos cierto que, según lo hemos referido, existen supuestos en los que esto es causa de injusticias. Por ello, sostenemos que cuando la pena impuesta al trabajador no le impida continuar con sus labores, podrá volver a su trabajo en los mismos términos y condiciones de antes, con las salvedades señaladas sobre la relación del ilícito, con la fuente de trabajo, la naturaleza del servicio prestado, el patrón ofendido en sus bienes o persona.

Ya señalamos que la Ley Federal del Trabajo establece como requisito para que se dé la causal suspensión en estudio, que la privación de la libertad se vea terminada con sentencia absolutoria (artículo 42 fracción III); por lo que en principio, podríamos concluir que si el veredicto fuere condenatorio no se habría dado la suspensión, sin embargo, en la realidad legal una resolución condenatoria coarta la libertad, le impide al trabajador el cumplimiento de sus obligaciones laborales y tendrá por efecto la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, en los términos del artículo 47 fracción XIV. Pero puede darse el caso de que la pena impuesta al trabajador no se interponga con el cumplimiento de sus obligaciones laborales, supuesto distinto a dicha causal y que no se encuentra previsto en la referida Ley, lo cual genera la necesidad de regularlo legalmente, sin que con ello se pretenda crear un código casuístico, sino que por el contrario, lo que se pretende es cubrir esa laguna legislativa dotando de certeza legal a dicho supuesto, lo anterior de conformidad con la siguiente tesis:

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, AUNQUE NO SE DICTE SENTENCIA ABSOLUTORIA, SI HAY SUSPENSIÓN CONDICIONAL DE LA PENA, PROCEDE DEJARLA SIN EFECTO. Cuando el trabajador tiene suspendida la relación laboral por haber estado privado de su libertad, al encontrarse sujeto a un proceso penal, y en éste *se le dicta sentencia*

condenatoria, pero obtiene la suspensión condicional de la pena, el que los preceptos 42, fracción III, y 43, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, establezcan que cesará tal suspensión cuando se absuelva al trabajador, no impide que se le reincorpore a sus labores, a pesar de que haya decretado sentencia condenatoria, dado que si por la concesión del mencionado beneficio, obtiene su libertad, materialmente está en aptitud de desarrollar la actividad para la que fue contratado, pues si el numeral 47, fracción XIV, de la propia Ley, estatuye como requisito esencial para que se configure la causal rescisoria que prevé, que la condena de prisión impida al subordinado desarrollar de manera normal las labores convenidas, de ello se sigue que si esto último no acontece, entonces, la patronal, por no actualizarse la causal de rescisión, no obstante que hubo sentencia condenatoria en contra del subordinado, se verá obligada a reincorporar a éste en su empleo.³²

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

- Amparo directo 283/91. José Luis Larios Álvarez. 13 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores.
- Amparo directo 251/90. José Félix Acosta Pérez. 3 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

Los lineamientos de esta resolución nos parecen acertados, en virtud de que, el trabajador con sentencia condenatoria, que obtiene su libertad al hacer uso del beneficio de la suspensión de la pena o cualquier otro que le permita obtener su libertad, debe tener derecho a reinstalarse incluso cuando el delito, del que resultó ser responsable, tenga relación con la naturaleza del trabajo que desempeñaba, o fuere cometido en contra de los sujetos de la relación laboral, incluyendo familiares, clientes, proveedores, etc., ya que tales supuestos fueron en su momento motivos o causales de rescisión que debieron ejercerse durante el mes siguiente a la fecha en que el patrón tuvo conocimiento de la causal de rescisión correspondiente, término que para la fecha en que se dicte la sentencia en el proceso penal, estará por demás excedido, y habrá prescrito dicho derecho; lo mismo se aplica al trabajador; cuando se dé una causal de rescisión sin responsabilidad, deberá ejercerla en dicho plazo, no obstante haber sido privado de su libertad, aun cuando sea el patrón quien

³² Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación,

lo acusa. En el siguiente apartado se explica más a fondo esta idea.

d) Rescisión de la relación laboral, mientras se encuentren suspendidos sus efectos.

Uno de los puntos que han despertado controversia es, el de si es posible o no rescindir la relación laboral mientras sus efectos se encuentran suspendidos. Al respecto encontramos las siguientes tesis, de éstas se desprende no sólo la posibilidad, sino la obligación de hacerlo, ya que el término de la prescripción no se interrumpe para ninguna de las partes (trabajador y patrón), y para ello, sólo se cuenta con un mes a partir de la fecha en que cualquiera de éstas tuvo conocimiento de la causal de rescisión en que hubiere incurrido la otra parte.

RESCISIÓN LABORAL. TÉRMINO PARA LA PRESCRIPCIÓN DE LA CUANDO EL TRABAJADOR SE ENCUENTRE PRIVADO DE SU LIBERTAD. El término de la prescripción de la acción de rescisión de la relación laboral que la ley reconoce tanto al trabajador como al patrón, *no se interrumpe* por el hecho de que el trabajador se encuentre privado de su libertad en virtud de un proceso penal instruido en su contra, pues el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, establece las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, especificando en su fracción III, como una de ellas, la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. De dicha disposición claramente se deduce que lo que se suspende son los efectos de la relación de trabajo, es decir, la obligación del trabajador de prestar el servicio convenido y del patrón de pagar el salario correspondiente, pero no propiamente el contrato de trabajo, ya que éste mantiene su vigencia. Lo anterior quiere decir que *no porque estén suspendidas las relaciones de trabajo por ese motivo (la prisión del trabajador), deba suspenderse el término de la prescripción, pues es claro que dicho lapso corre para ambas partes*, puesto que en lo que atañe al trabajador preso, es obvio que puede ejercitar las acciones inherentes a la rescisión de su contrato de trabajo, acudiendo ante los tribunales por conducto de apoderado, ya que no se requiere que formule su reclamación en forma personal, y en lo que toca al patrón, tampoco está impedido para llevar a cabo la rescisión, pues conforme al artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo puede

hacerlo en cualquier tiempo.³³

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMOCUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 730/95. Juan Elyen Flores Orozco. 15 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Raquel Aldama Vega. Secretario: Gabriel Alfonso Ayala Quiñones.

RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, EL PATRÓN PUEDE EFECTUARLA EN CUALQUIER MOMENTO. No es obstáculo para que el patrón rescinda el contrato de trabajo, el hecho de que las labores se encuentren suspendidas con motivo de una huelga, ya que el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, faculta al patrón para rescindirlo en cualquier tiempo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad, atento que conforme al artículo 440 de la misma codificación laboral, huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, lo que significa que la relación de trabajo continúa con sus características que le son propias, con excepción de la prestación del trabajo.³⁴

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 701/89. Pan American Airways, S.A. de C.V. 27 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Si bien es cierto que esta resolución se enfoca al ámbito de la suspensión de la relación laboral con motivo de una huelga, no es menos cierto, que resulta aplicable a la causal de suspensión del presente trabajo, cobrando aplicación el aforismo jurídico que dice: *Ubi eadem ratio idem ius* (A igual razón, igual derecho) en virtud de que, como ha quedado asentado, la relación de trabajo continúa con sus características que le son propias, con excepción de la prestación del trabajo y el pago del salario, por lo tanto, al quedar vigente la relación laboral puede rescindirse en cualquier momento.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. PROCEDENCIA DE LA, CUANDO EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA PRIVADO DE SU

³³ Novena Época, Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMOCUARTO CIRCUITO., Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: III, Abril de 1996, Tesis: XIV.2o.1 L, p. 463.

³⁴ Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: III Segunda Parte-2, p. 685.

LIBERTAD PERSONAL. El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, especificando en su fracción III como una de ellas la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Conforme a este precepto, es claro que si el trabajador fue privado de su libertad personal, y *en el lugar donde se encontraba recluso se le comunico la rescisión de su contrato de trabajo, esa rescisión no es improcedente porque lo suspendido eran los efectos de la relación de trabajo*, concretamente la obligación del trabajador de prestar el servicio convenido y del patrón de pagar el salario correspondiente, pero no propiamente el contrato de trabajo y menos que éste se considerara inexistente como se estableció en el laudo, toda vez que la prisión del trabajador no implicaba la conclusión de la relación y por lo tanto el referido contrato tenía vigencia para ambas partes. Ahora bien, para rescindir ese contrato no era necesario esperar hasta que la autoridad que conocía del proceso penal resolviera la situación jurídica del actor, toda vez que la Ley Laboral y por consecuencia *las juntas no están subordinadas a los fallos de la justicia penal, pues bien puede suceder que un acto determinado pueda no constituir delito y en cambio sea causa suficiente para la rescisión del contrato de trabajo*, consideración que no se contrapone a lo previsto en el artículo 42 y es congruente con lo establecido por el artículo 46 de la propia ley, en el sentido de que tanto el trabajador como el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, independientemente de las consecuencias legales que esa rescisión puede acarrear según sea justificada o injustificada.³⁵

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA LABORAL DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 136/87. María del Carmen Farjat Helue. 14 de agosto de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquina Muñoa. Secretario: Pedro Pérez Popomeya.

Este criterio toca principalmente dos aspectos, el de la procedencia de la rescisión del contrato de trabajo cuando sus efectos se encuentran suspendidos, y el que ya comentamos, de la autonomía de la autoridad laboral frente a la penal, los que sostienen lo mismo que nuestra postulación al respecto, destacando un criterio fundamental, pues una conducta puede no estar tipificada como delito, sin embargo, reúne todos los requisitos para una rescisión justificada porque la carga probatoria y la valoración de las mismas es distinta entre la materia penal y la laboral. Pudiera

³⁵ Séptima Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo: Informe 1987, Parte III, p. 286.

decirse que es más rigurosa en la primera, ya que el valor de la libertad es de los más custodiados por nuestra Carta Magna, además de que en el proceso penal puede ser que el órgano acusador actúe defectuosamente o viceversa, que el aviso de rescisión sea defectuoso, lo que puede dar lugar, en el primer caso a una rescisión justificada sin delito, o a un delito sin rescisión, y ambos por los mismos actos jurídicos.

e) Relación del delito con la naturaleza de la prestación del servicio personal y subordinado.

Consideramos que en este punto radica la esencia de la solución a la mayoría de la problemática existente al respecto de nuestro tema, ya que, por regla general, los que sostienen que la relación laboral del trabajador sujeto a proceso debe quedar en suspenso hasta que éste obtenga sentencia absoluta y ejecutoriada; lo hacen con el fin de evitar que en una fuente de trabajo se contraten criminales o delincuentes en potencia, lo que resulta comprensible, originando un ambiente de trabajo sano entre los sujetos involucrados. Incluso podría afirmarse que el Derecho Laboral, invade el ámbito del penal, ya que si la legislación y las autoridades penales competentes consideran que una persona no es peligrosa o antisocial y que puede restituirse el goce de su libertad, deberá entenderse que no tiene impedimento legal o material alguno, para volver a su trabajo, salvo en los siguientes supuestos:

1.- Que el delito del que se le acuse, hubiere sido cometido en contra de los intereses del patrón, sus familiares o la fuente de trabajo.

En este supuesto si justifica la existencia de un impedimento legal para que aquel pueda volver a su trabajo, aunque el patrón no hubiere rescindido la relación laboral dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que sucedieron los hechos delictuosos, pensar lo contrario sería, además de injusto, extremadamente gravoso para los intereses del patrón, ya que no podemos obligarlo a que devuelva el trabajo

a alguien que presuntamente obró en su contra. En tal supuesto será necesario agotar el proceso penal respectivo, aun cuando hubiere sido restituído en el goce de su libertad por algún beneficio legal. No será sino hasta que obtenga sentencia absolutoria con carácter de ejecutoria cuando pueda volver a su trabajo, debiendo hacerlo dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión, ya que de lo contrario, se computaran como faltas los días que excedan dicho término, pudiendo dar origen a la causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón, consistente en acumular más de tres faltas, injustificadas o sin permiso, en un periodo de 30 días, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 47 fracción X.

Insistiendo en que para el caso de que los hechos delictuosos que dieron origen al proceso penal del cual fue sujeto el trabajador, hubieren sido cometidos contra el patrón, éste debió rescindirle dentro de los 30 días siguientes de que tuvo conocimiento de los mismos, independientemente del sentido que tenga la resolución definitiva del juicio penal; esto significa que si efectivamente el trabajador resultó culpable de hechos delictuosos cometidos contra el patrón, sus personas o bienes, fuente de trabajo, compañeros de trabajo, familiares de aquel, etc. debió rescindirse al obrero en aquel tiempo y no cuando el juez penal determine la responsabilidad del inculpado, y si no se rescindió en aquel momento, no podrá rescindirse en éste por esas mismas causas.

En los términos del párrafo precedente, en el caso de que el patrón sea el ofendido, el trabajador absuelto deberá volver a su trabajo dentro de los quince días que se refiere el numeral 42 segunda fracción del código obrero; lo mismo para el caso de que la sentencia definitiva condene al trabajador a una pena "no privativa de libertad", que le permita prestar sus servicios en la forma y términos en que los venía desempeñando.

II.-Cuando sea el patrón quien denuncie a un trabajador.

En este caso igualmente justificable resulta que la relación laboral se suspenda hasta que concluya el proceso penal, ya que se puede presumir una evidente animadversión del patrón con el trabajador, situación en la que, como se ha venido sosteniendo, cualquiera de las partes podrá ejercitar la acción de rescisión e la relación laboral.

Ahora bien, cuando el reo resultare absuelto de toda responsabilidad penal, estaremos ante la causal idónea de suspensión prevista por la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto el trabajador y el patrón deberán continuar con el cumplimiento del contrato laboral al terminar la suspensión de sus efectos, en los mismos términos y condiciones en que se desarrollaba; todo continuará como si no hubiere pasado nada, sin importar quién haya hecho la denuncia, siempre que ninguna de las partes hubiere rescindido al relación de trabajo.

La tesis que presentaremos a continuación, más bien parece antítesis, pues sostiene una aberración jurídica imperdonable; puesto que en primer lugar, confunde los términos de "arresto", que es una sanción de carácter administrativa, con la "detención" en la que la autoridad penal competente priva de la libertad a una persona por su probable responsabilidad en la comisión de un ilícito; siendo dos instituciones diametralmente distintas en sus orígenes, causas y efectos. En segundo lugar, señala que si el trabajador es absuelto de un juicio penal originado por la querrela o denuncia del patrón, deberá éste pagar los salarios que aquel hubiera percibido en caso de no haber sido "arrestado", analicemos dicha resolución:

SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. ARRESTO DEL TRABAJADOR. ALCANCE DEL ARTÍCULO 42, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Atento que ninguna disposición de la Ley Federal del Trabajo establece que cuando el arresto del trabajador obedece a una denuncia propuesta por el empleador, deban pagarse los salarios correspondientes al término que dure la suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo, la interpretación que debe hacerse del artículo 42, fracción IV, de la citada legislación, no puede desligarse del contenido

social de la ley laboral, la cual en su artículo 17 autoriza al juzgador a que acuda a los principios generales de derecho y a los principios generales de justicia social que derivan de la Constitución Federal; tampoco puede desatenderse que, según el artículo 18 de la propia legislación, en la interpretación de sus normas se tomarán en cuenta las finalidades que señalan los artículos 2o. y 3o. del propio código laboral y que en caso de duda deberá prevalecer lo más favorable al trabajador; en consecuencia, para fijar el alcance y obligaciones que derivan de la aplicación del artículo 42, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, deben distinguirse dos situaciones: una, cuando el arresto del trabajador es motivado por hechos independientes de las funciones que desempeña y desligados de su centro de trabajo; otra, cuando el arresto se debe a una denuncia, acusación o querrela formulada por el patrón con motivo de hechos que afirma se cometieron en su contra, de su familia o del centro de trabajo. En el primer caso, el arresto del trabajador hace cesar los efectos de la relación de trabajo, y los salarios no devengados por la ausencia no deberán ser cubiertos por el patrón. *En el segundo caso, en el que el arresto del trabajador fue motivado por una denuncia del patrón, al resultar injustificada ésta, debe considerarse que, al recobrar la libertad el trabajador, tiene derecho a que se le paguen los salarios que podría haber disfrutado si no hubiera mediado esa acusación, pues al haber motivado el arresto, el patrón es en alguna medida responsable del menoscabo del patrimonio del empleado.*³⁶

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 634/97. Virginia Rodríguez Sáenz. 30 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Elías Álvarez Torres. Secretaria: Leticia R. Celis Saucedo.

Es de explorado derecho que la autoridad debe fundar y motivar sus resoluciones y que en nuestro país la autoridad puede actuar bajo el régimen de facultades expresas, es decir, que sólo puede hacer aquello que expresamente le está permitido; pues bien, a l ponente de dicha resolución, no le importaron esos principios, ni los preceptos señalados en la propia Ley Federal del Trabajo. “De la manga” se sacó la obligación del patrón de pagar salarios “vencidos” al trabajador absuelto por un juicio penal seguido en su contra, en virtud de una denuncia que en ejercicio de sus derechos interpuso en su contra. Nuestro código obrero es clarísimo al señalar que “...si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses

³⁶ Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo: VII, Enero de 1998, p. 1180.

del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél".³⁷ ; y que bajo la más elemental hermenéutica jurídica, no es posible determinar que por el solo hecho de haber denunciado el patrón al obrero deba aquél pagarle los salarios vencidos, en caso de que el empleado resultara absuelto; puesto que en materia penal, quien ejercita la acción criminal es el Estado a través del Ministerio Público, por lo que el patrón sólo denuncia hechos y la representación social determina si se ejercitará o no la misma, y en este sentido, los jueces penales resuelven sobre la comisión o no del ilícito y la responsabilidad penal del inculcado; entonces, de salir absuelto el trabajador, el patrón no tiene responsabilidad alguna de ello, puesto que no fue éste quien ejerció la acción penal respectiva, y por lógica no es dable que se le condene por algo que no hizo.

En caso de que se determine que existe alguna responsabilidad del patrón, respecto a la denuncia y equiparable con alguna de las causales de rescisión del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador deberá ejercer la acción correspondiente y sólo en el caso de que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje determinara que es procedente la rescisión del contrato imputable al patrón, deberán cubrirse a aquél la indemnización y los salarios correspondientes.

No debemos perder de vista que tanto el patrón como el trabajador tuvieron el derecho mutuo de rescindir la relación obrero patronal, por la causal que se hubiere actualizado, sin embargo, si no lo ejercieron dentro del término que la ley les concede, deberán continuar con sus respectivas obligaciones hasta que alguno de los dos incurra en otra causal o incluso en la misma pero originada por actos diversos.

La siguiente resolución al igual que la anterior, sostiene otra antítesis jurídica:

REINCORPORACIÓN AL TRABAJO, TÉRMINO DE LEY PARA LA.
CASO EN QUE NO SE APLICA. De la interpretación armónica de los artículos 42, 43 y 45 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, se colige que el

³⁷ Artículo 42 fracción III de la *Ley Federal del Trabajo*.

término de quince días contados a partir del siguiente de aquél en que cesó la causa de suspensión de la relación laboral, para que el trabajador se reincorpore a prestar sus servicios, *opera únicamente para aquellos casos en que el trabajador se haga acreedor a prisión preventiva por la comisión de un delito ajeno completamente a la relación de trabajo y no perseguido por denuncia del patrón*, y toda vez que en autos consta que en el caso, el ilícito que se le imputó fue denunciado por la patronal, es inconcuso que dicho término de quince días no le puede ser aplicable, sino que debe entenderse que al no probarse la imputación de la patronal, puesto que el trabajador fue absuelto, los efectos de dicha denuncia debe equipararse a un despido injustificado con todas las consecuencias legales que ello acarrea.³⁸

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 431/89 (4074/89). Servicio Postal Mexicano. 4 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: José Francisco Albarrán Mendoza.

De acuerdo con la resolución anterior, si es el patrón quien acusa al trabajador, cuando éste obtenga sentencia absolutoria, se entenderá que la denuncia de aquél equivale a un despido injustificado con todas las consecuencias legales que implique tal caso. Consideramos totalmente desacertado dicho criterio puesto que, como ya se dijo, la rescisión de la relación de trabajo tiene sus condiciones y sus propios supuestos, así como sus términos para ambas partes, por lo que para el tiempo en que se dicte tal resolución, lo más probable es que ya hubiera prescrito la acción de rescisión; además lo primordial es que las juntas no se encuentran subordinadas a los fallos de la justicia penal, es decir, un acto jurídico puede no ser una causal de rescisión, mas en cambio sí un delito o viceversa. En nuestra opinión el trabajador debe volver a su trabajo, aunque el denunciante fuera el patrón, sin que de manera alguna deba considerarse que el empleador denuncie penalmente a un obrero. Ello no implica que lo hubiera despedido injustificadamente, pues se trata de dos actos jurídicos completamente distintos: el primero es un derecho discrecional que se efectúa ante la autoridad penal tendiente a promover la

³⁸ Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación,

actividad investigadora del Ministerio Público en pro de determinar si tal o cual persona es o no responsable penalmente; y en el segundo caso, se trata de una acción de carácter laboral que se ejercita con el objeto de poner fin a una relación laboral.

En esta circunstancia, el trabajador debió rescindir la relación laboral por causa imputable al patrón y reclamar sus consecuencias o demandarlo por despido injustificado, según fuere el caso; de ninguna manera debe entenderse que existió un despido injustificado cuando un trabajador sea denunciado por su patrón, aun cuando la autoridad penal lo absuelva, ya que el despido justificado o injustificado obedece a un actuar del patrón o de las personas que lo representen, como el jefe inmediato, el gerente, director, administrador, pero de ninguna manera el juez de la causa penal que lo representa, por lo tanto resulta contrario a toda lógica jurídica pretender inventar una nueva causal de rescisión.

III.- Que el delito del que se le acuse se relacione directamente con la naturaleza del trabajo prestado aun que no se hubiera cometido en contra de la patronal.

En este apartado, nos referiremos a la problemática planteada en los incisos f) y g) del título anterior, referentes a delitos imprudenciales, culposos, dolosos y graves, ya que la relevancia de los mismos radica precisamente en la relación que guardan con la naturaleza de los servicios prestados.

Ya se dijo que el criterio vigente, sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en contradicción de tesis, es que la suspensión de los efectos de la relación laboral no cesa sino hasta que haya causado ejecutoria la sentencia definitiva que absuelva al trabajador. En este apartado pretendemos exponer los motivos por los cuales debiera perfeccionarse dicho criterio, respecto a tomar en

cuenta la relación que el hecho delictuoso guarda con la naturaleza de los servicios prestados. Veamos algunos supuestos: 1) un cajero acusado de robo, 2) una maestra de secundaria o un chofer que conducía un autobús de estudiantes de enseñanza media acusado de corrupción de menores, 3) un jefe de recursos humanos que atropelló a un ciclista en el periférico, 4) el encargado de ventas acusado por desobediencia y resistencia de particulares, entre otros. Se trata de personas a las que se les acusa por diversos actos ilícitos. Los primeros dos se relacionan directamente con la naturaleza de los servicios prestados, en cambio los últimos, nada tienen que ver con el trabajo desempeñado. Es en estos términos y en pro de una mayor justicia social y equilibrio en los factores de producción, que pretendemos se dé un tratamiento distinto a tales supuestos. No debemos quedarnos insensibles ante una situación tan evidente.

Lo que propondremos en el capítulo respectivo será que si el delito guarda estrecha relación con la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, no se le podrá devolver su trabajo aunque sea restituido en el goce de su libertad; deberá aguardar la sentencia absolutoria, según lo previsto por el artículo 42 fracción III de la ley de la materia. Por el contrario, en el caso de que el delito por el cual se persigue al trabajador no tenga relación con la naturaleza del servicio prestado, debe reconocérsele el derecho y obligación de presentarse a laborar, en cuanto sea restituido en el goce de su libertad, hasta que se le vuelva a privar de ella o se dicte sentencia condenatoria que impida seguir desarrollando su trabajo.

f) Suspensión de los efectos de la relación laboral de un servidor público, por prisión preventiva.

La fracción III del artículo 21 de la Ley de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios señala que es causa de suspensión temporal de la relación de trabajo, *“la prisión preventiva del Servidor seguida de auto de formal*

prisión, o el arresto impuesto por Autoridad Judicial o Administrativa. Cuando en el caso de prisión preventiva recaiga sentencia absolutoria, el Servidor Público se incorporará a sus labores. Si con respecto al arresto, éste dio origen a una causal de terminación de los efectos del nombramiento, se procederá en los términos de esta ley..". En esos términos, al ser tan escueta la regulación del tema por esa Ley, podemos afirmar que esta disposición resulta aún más oscura, sin embargo, es de gran importancia precisar en este caso la relevancia de la relación del delito o infracción con la naturaleza del servicio prestado, ya que en este tipo de relaciones laborales tiene injerencia la comunidad en general, además de la fuente de trabajo y el trabajador; debemos ser más estrictos al respecto sin caer en la intolerancia, esto es, como se ha venido sosteniendo, toda persona por el solo hecho de serlo está expuesta a tener accidentes y verse inmersa en situaciones que puedan originar la comisión de un delito y su correspondiente responsabilidad; pero al igual que los trabajadores al servicio de particulares, deben tomarse en cuenta las circunstancias especiales de cada caso y su relación con el servicio prestado.

Antes de leer la siguiente tesis cabe hacer la aclaración que se trata de la suspensión de los efectos del nombramiento de un servidor público, que equivale entre particulares al contrato de trabajo:

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO LABORAL, DADA LA COMISIÓN DE UN DELITO, NO ENTRAÑA EL CESE, SINO UNA DETERMINACIÓN DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA. Resultan aplicables los artículos 64 y 70 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos en relación con los numerales 45 y 46 de la ley burocrática, cuando al trabajador se le ha suspendido temporalmente en los efectos de su nombramiento, desde su detención con motivo del procedimiento, al atribuírsele la comisión de un evento penal que se le imputa, hasta que resulta absuelto, dado que su situación jurídica encuadra en el ámbito administrativo, no obstante su extracción laboral, a la que se contrae la ejecutoria constitucional.³⁹

Quinto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito.

³⁹ Novena Época, Instancia: Quinto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del primer circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: III, Abril de 1996, Tesis: I.5o.T.45 L, p. 483.

Amparo directo 9195/94. Rafael Jaimes Núñez. 22 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su artículo 45 que “la suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo”. Y que “son causas de suspensión temporal... II. La Prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador”. Este artículo robustece la postura que se ha venido manejando respecto de la relación del delito con la naturaleza del trabajo, es decir: “... *A menos que, tratándose de arresto, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador*”⁴⁰, con esto se dota a dicho Tribunal de una facultad discrecional para evaluar el caso concreto.

El artículo 64 de la Ley Federal de Responsabilidades de Servidores Públicos establece: “La Secretaría impondrá las sanciones administrativas a que se refiere este capítulo mediante el siguiente procedimiento: ...IV: En cualquier momento, previa o posteriormente al citatorio al que se refiere la fracción I del presente artículo la Secretaria podrá determinar la suspensión temporal de los presuntos responsables de sus cargos, empleos o comisiones, *si a su juicio así conviene para la conducción o continuación de las investigaciones. La suspensión temporal no prejuzga sobre la responsabilidad que se impute*... La suspensión temporal a que se refiere el párrafo anterior suspenderá los efectos del acto que haya dado origen a la ocupación del empleo, cargo o comisión, y regirá desde el momento en que sea notificada al interesado o éste quede enterado de la resolución por cualquier medio. La suspensión cesará cuando así lo resuelva la Secretaría, independientemente de la inclinación, continuación o conclusión del procedimiento a que se refiere el presente artículo en relación con la presunta responsabilidad de los Servidores

Públicos. Si los servidores suspendidos temporalmente no resultaren responsables de la falta que se les imputa, serán restituidos en el goce de sus derechos.

Al respecto del pago de los salarios correspondientes a la vigencia la siguiente tesis sostiene lo siguiente:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. NO PROCEDE EL PAGO DE SALARIOS DURANTE EL LAPSO QUE EL EMPLEADO SE ENCUENTRA PRIVADO DE SU LIBERTAD. Cuando la suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador tiene como causa lo previsto en el artículo 45, fracción II, de la ley burocrática, esto es, la prisión preventiva seguida de una sentencia absolutoria, no procede el pago de salarios durante el tiempo de la privación de la libertad, porque lo contrario no se prevé en el invocado precepto, lo que se explica teniendo en cuenta que si no se presta el servicio es evidente que tampoco se genera el derecho a percibir salarios.⁴¹

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2391/98. Tribunal Superior de Justicia del D.F. 16 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretario: Carlos Gregorio Ortiz García.

Éste podría ser un buen punto de partida para reformar la Ley Federal del Trabajo, ya que establece entre otras cosas, la facultad de un órgano (la Secretaría de la Contraloría General de la Federación⁴²) para que a su juicio determine sobre la procedencia de la suspensión temporal, la que incluso tiene la facultad discrecional para que en su caso cesen los efectos de la suspensión para que el servidor público regrese a su trabajo, independientemente del desarrollo del proceso penal. La legislación referida si toma en cuenta la naturaleza del servicio prestado, el riesgo de obstaculizar información, el impedimento material para trabajar del servidor privado de su libertad, la posibilidad que éste tiene para volver a su trabajo si recupera su libertad, y si la secretaría así lo resuelve, la autonomía de la autoridad penal y la

⁴⁰ Climent Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo Comentada*, Esfinge, México, 1999.

⁴¹ Novena Época, Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VIII, Agosto de 1998, Tesis: I.10.T.98 L, p. 924.

⁴² Artículo 3º de la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos.

laboral; en fin, que en dicho ordenamiento, el legislador tuvo más empeño al crear tales preceptos, y no fue tan escueto como en nuestro código obrero.

Otra disposición de igual importancia es el artículo 70 de la ley en comento, que señala: "Los sujetos sancionados podrán impugnar ante el Tribunal Fiscal de la Federación las resoluciones administrativas por las que se les impongan las sanciones a que se refiere este capítulo. Las resoluciones anulatorias dictadas por ese tribunal que causen ejecutoria, tendrán el efecto de restituir al servidor público en el goce de los derechos de que hubiere sido privado por la ejecución de las sanciones anuladas, sin perjuicio de lo que establecen otras leyes"⁴³. Este precepto va más allá de lo que se dijo al plantear la problemática existente respecto de nuestro tema, y nos propone el establecimiento de un proceso de impugnación, para que de esta manera, una autoridad superior o especializada determine sobre la correcta evaluación de la aplicación de la suspensión temporal de los efectos de la relación laboral al caso concreto. Esto, además de adecuado, nos parece necesario, pues si afirmamos que la facultad para determinar la procedencia de la referida suspensión será discrecional, hay que pensar en conseguir la objetividad y la justicia de dicha determinación, y qué mejor forma para alcanzar tal propósito que la creación de un proceso impugnatorio y de un órgano especializado o en su defecto facultar a otro ya existente para aplicarlo.

g) Información al patrón sobre el hecho de que el trabajador se encuentra sujeto a prisión preventiva.

Este punto debería reglamentarse también en el código obrero, como se comentó ya en el título referente a la problemática de nuestro tema. Aunque el trabajador está obligado a informar y demostrar que fue privado de su libertad, debemos hacer suposiciones sobre cómo, cuándo y por qué medio se hará tal información, considerando la imposibilidad física del obrero para comunicar al patrón

⁴³ Climent, op. cit.

sobre su detención mientras se encuentre privado de su libertad. Esto evidencia la necesidad de crear un precepto que señale las circunstancias en que deba darse dicho aviso e imponer una sanción en caso de omisión, un término para hacerlo, etc. Lo anterior con el objeto de dar certeza jurídica al patrón cuando sea informado sobre la situación jurídica del empleado, quien repentinamente deja de presentarse a sus labores; de lo contrario podrá suponerse que abandonó el trabajo y, consecuentemente, realizar todo un procedimiento legal para rescindir la relación de trabajo; incluso contratar a otro trabajador para que cubra la vacante. Cuál será su reacción cuando después de un tiempo el trabajador "ausente" vuelva a su trabajo, argumentando que estaba detenido, y que obtuvo sentencia absolutoria, por lo que la relación laboral sólo se suspendió.

Es claro que el problema planteado afecta directamente cuando menos a tres sujetos: patrón, trabajador nuevo y al "ausente", generando incertidumbre jurídica, desorden e inestabilidad en el empleo, por ello lo correcto sería que nuestro código laboral reglamentara claramente la manera en la que debe darse dicho aviso de sujeción a proceso penal, incluyendo los términos y las formalidades de la notificación. Veamos la siguiente tesis jurisprudencial:

AVISO DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN LABORAL. EL PATRONO NO ESTA OBLIGADO A DARLO AL TRABAJADOR. Siendo esencialmente diversa la naturaleza de la rescisión y la suspensión de la relación de trabajo, es de concluir que el patrón no está obligado a dar aviso, por escrito, al trabajador, cuando concurra un caso de suspensión de la relación laboral, como es la prisión preventiva del trabajador por la comisión de un acto delictuoso, ya que tal obligación sólo existe tratándose del despido, conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, máxime que el diverso artículo 43, fracción II de la propia Ley, dispone que es el trabajador quien debe acreditar estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa.⁴⁴

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

⁴⁴ Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, tomo: V Segunda Parte - 1 p. 115.

Amparo directo 759/89. José de Jesús Maya Navarro. 1o. de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear. Secretario: Esteban Oviedo Rangel.

Efectivamente es el trabajador el que debe dar el aviso al patrón, sin embargo no se indica cómo, cuándo y qué sucede si no lo hace, etc.

h) Vigencia de los contratos de trabajo por tiempo determinado o eventuales.

En este apartado analizaremos dos aspectos, las consecuencias jurídicas de los contratos por tiempo determinado, en caso de que se dé la suspensión de sus efectos por la causal que hemos venido estudiando, y la posibilidad de que el patrón contrate a un trabajador eventual o sustituto que supla al suspendido.

Cuando la relación de trabajo se encuentra sujeta a un tiempo determinado o a cierta eventualidad, su duración se prorrogará en tanto subsista la materia del trabajo, por lo que cuando ésta se suspenda temporalmente no se prorrogará su vigencia, ya que ésta dependerá no tanto del tiempo pactado sino de que la materia del trabajo no se haya agotado y si al terminar la causal de suspensión no ha concluido el trabajo pactado, la relación laboral continuará mientras dure éste.

RELACIÓN LABORAL. TRATÁNDOSE DE CONTRATOS TEMPORALES, SU TERMINACIÓN NO SE INTERRUMPE POR ENCONTRARSE INCAPACITADO EL TRABAJADOR EN ESA FECHA. Los artículos 42 y 43 de la Ley Federal del Trabajo, establecen la suspensión de los efectos de la relación de trabajo, esto es, de las obligaciones de prestar el servicio el trabajador y de pagar el salario el patrón, por el tiempo y las condiciones que en los mismos se precisan, mas no la suspensión del vínculo laboral, el cual debe continuar por el tiempo que hubieren convenido las partes o en caso contrario hasta su terminación por cualquiera de las causas que establece la ley laboral, de suerte que si el trabajador es incapacitado por el Instituto Mexicano del Seguro Social y esa incapacidad está vigente a la fecha de terminación de su contratación temporal, no es válido prolongar el vínculo laboral por el tiempo que la incapacidad perdure.⁴⁵

⁴⁵ Novena Época, Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo: III, Mayo de 1996, Tesis: IV.2o.20 L, p. 693.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 149/96. Blanca Esthela Medrano Moreno. 10 de abril de 1996.
Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Daniel Cabello González.

Existe la posibilidad de que el patrón contrate a un trabajador eventual o sustituto que supla al suspendido, ya que las propias circunstancias del caso lo justifican, por ello resulta vital que el patrón se encuentre informado sobre la situación en que se encuentra el trabajador privado de su libertad; de esa manera, tanto el empleador como el operario "eventual" podrían establecer una nueva relación laboral con las características propias de sujeción a un tiempo determinable; de lo contrario sería opuesto a la propia naturaleza del trabajo considerado por tiempo indeterminado, pues como se dijo en el capítulo de generalidades, la duración de la relación laboral es en principio indefinida, porque no concluye en tanto subsista la materia del trabajo, y por excepción podrá ser por tiempo u obra determinada cuando las circunstancias así lo exijan, como es el caso de cubrir una vacante de un trabajador sujeto a proceso y privado de su libertad. Es importante destacar que para el caso de que dicho trabajador inculcado, resulte responsable penalmente y acreedor a una condena privativa de libertad, la relación laboral de éste habrá llegado a su fin, pero la del sustituto dejará de ser eventual para convertirse en un contrato por tiempo indefinido.

i) Situación de las prestaciones laborales distintas al pago del salario, mientras se encuentran suspendidos los efectos de la relación laboral.

Una de las grandes interrogantes de nuestro tema, es la determinación de la suerte que seguirán las demás prestaciones laborales a que tiene derecho el operario: la prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, Infonavit y SAR, ya que en los términos de la normatividad vigente, la suspensión laboral cesa la obligación de pagar el sueldo y de prestar el servicio; al respecto existen diversas

resoluciones como más adelante estudiaremos.

Si sostenemos que los efectos de la suspensión suponen mantener las cosas en el estado en que estaban cuando se originó ésta, deberíamos concluir que la antigüedad se ve interrumpida hasta finalizar la causal; uno de los efectos de la conclusión de la suspensión es que el trabajador vuelva a su empleo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando. La ley expresamente señala, que cuando concluye la suspensión laboral, es obligación del trabajador volver a prestar el servicio y del patrón pagar el salario; por tal motivo consideramos que la antigüedad no debe ser reconocida en los términos del criterio referido, salvo en el caso de que el delito por el cual fue procesado se cometió como consecuencia de su trabajo, en defensa de la persona o de los intereses del patrón. Esto obedece a que la antigüedad es un derecho generado por el trabajador, a través de la prestación continuada de sus servicios, y mientras ello no suceda, no deberá acumularse dicho tiempo al de su antigüedad, salvo en los casos indicados.

VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. NO DEBE COMPRENDERSE EN EL SALARIO SU PAGO DURANTE EL PERÍODO EN QUE SE SUSPENDIÓ LA RELACIÓN LABORAL POR INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE NO CONSTITUTIVO DE UN RIESGO DE TRABAJO. El artículo 42 fracción II de la Ley Federal del Trabajo establece como una de las causas de suspensión de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Por otra parte, de los artículos 76 a 81 del propio ordenamiento, deriva que las vacaciones son un derecho que adquieren los trabajadores por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios y que tiene por finalidad el descanso continuo de varios días que les dé la oportunidad de reponer su energía gastada con la actividad laboral desempeñada, sea ésta física o mental, gozando además de un ingreso adicional, denominado prima vacacional, que les permita disfrutar su periodo vacacional, y que no debe ser menor al veinticinco por ciento de los salarios que les correspondan durante dicho periodo. La interpretación relacionada de dichos preceptos permite concluir que no debe comprenderse en el salario el pago de vacaciones y prima vacacional durante el tiempo en que se encuentre suspendida la relación laboral, por incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad no constitutivo de riesgo de trabajo, puesto que *al no*

existir prestación de servicios no se genera el derecho a vacaciones del trabajador, ya que no se justifica el descanso a una actividad que no fue realizada por causas ajenas a las partes y que dan lugar a que la ley libere de responsabilidad al patrón y al trabajador en la suspensión de la relación; liberación que debe entenderse referida no sólo a las obligaciones principales de prestar el servicio y pagar el salario, sino también a sus consecuencias, por lo que deben realizarse los descuentos proporcionales a tal periodo.⁴⁶

Contradicción de tesis 61/97. Entre las sustentadas por el Séptimo y Noveno Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de enero de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

Tesis de jurisprudencia 15/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del veintitrés de enero de mil novecientos noventa y ocho.

Esta resolución por contradicción de tesis, nos refiere al objeto de las vacaciones, que lo es el descanso del trabajador, por la prestación de sus servicios en un lapso determinado de tiempo, por lo que al no existir tal prestación no se genera tal derecho.

Respecto al Infonavit, tenemos que el artículo 123 apartado A, fracción XII de nuestra Constitución, prevé el derecho de los trabajadores a tener habitaciones cómodas e higiénicas, mediante la obligación del patrón de hacer aportaciones al fondo nacional de la vivienda, con el objeto de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgarles créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

La siguiente tesis del Pleno sostiene que dicho financiamiento requerirá de estabilidad en las aportaciones, además, la naturaleza de la obligatoriedad de las mismas no deriva directamente de la prestación del servicio del trabajador, sino del contenido social de tal precepto constitucional, por ello es que el pago de esa prestación debe hacerse a pesar de que se encuentren suspendidos los efectos de la relación laboral, criterio que riñe con la contradicción de tesis número 61/97 citada,

⁴⁶ Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo: VII,

puesto que, aquella señala "... liberación que debe entenderse referida no sólo a las obligaciones principales de prestar el servicio y pagar el salario, *sino también a sus consecuencias...*", por lo que deben hacerse los descuentos proporcionales a tal período, advirtiéndose bajo cualquier óptica la discrepancia que existe en éstas, lo que manifestamos, aun cuando ello no sea precisamente el tema de estudio; al respecto, deberá aplicarse lo que señala la contradicción de tesis, ya que resulta obligatoria en los términos del último párrafo del artículo 192 de la Ley de Amparo.

INFONAVIT. LA OBLIGACIÓN DE PAGAR LAS APORTACIONES PATRONALES, A PESAR DE QUE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRE EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD RECONOCIDA POR EL IMSS, NO QUEBRANTA LOS PRINCIPIOS DE PROPORCIONALIDAD Y EQUIDAD. El artículo 29 penúltimo párrafo de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 1997, al establecer que subsistirá la obligación del pago de aportaciones durante el tiempo en que el trabajador se encuentre con una incapacidad reconocida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, no quebranta los principios tributarios de proporcionalidad y equidad consagrados en el artículo 31, fracción IV, constitucional, pues si bien el artículo 42, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo establece como causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, debe tomarse en cuenta que la obligación de pagar las aportaciones, si bien tiene un origen laboral por responder a una obligación de tal carácter, constituye una contribución peculiar con un claro sentido social y de solidaridad que no tiene que atender, con un rigorismo absoluto, para efectos de establecer el criterio que debe regir la proporcionalidad, al salario base de cotización, pues aunque tal salario, dentro de los límites establecidos por el legislador, constituye la base de la contribución, su inexistencia no puede llevar a la conclusión de que deben también suspenderse las aportaciones, porque la obligación a cargo de los patrones de realizarlas, no deriva sólo del beneficio que recibe por el trabajo que se desempeña, sino principalmente de la obligación que el artículo 123, apartado A, fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, les impone de realizar estos gastos de previsión social para contribuir al problema habitacional de la clase trabajadora, lo que impide el dejar de prestarle servicios al trabajador por causas que son ajenas a su voluntad, como es el accidente o enfermedad, en tanto la relación laboral

continúa vigente aunque se encuentren suspendidas sus obligaciones principales, sin que tampoco se quebrante con ello el principio de equidad, porque la obligación relativa se encuentra prevista, por igual, para todos los patrones.⁴⁷

Amparo en revisión 153/98. Servicios Inmobiliarios ICA, S.A. de C. V. 26 de marzo de 1998. Once votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

Amparo en revisión 185/98. Grupo ICA, S.A. de C. V. y coags. 26 de marzo de 1998. Once votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el nueve de julio en curso, aprobó, con el número LIV/1998, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a nueve de julio de mil novecientos noventa y ocho.

Definitivamente nos parece desacertada esta resolución, ya que a pesar de que fue dictada en Pleno, es opuesta a la contradicción de tesis recién citada; no encontramos motivo alguno para sostenerla, porque consideramos contrario a toda lógica jurídica, imponer a la patronal la carga del pago de dichas prestaciones, cuando no está recibiendo ningún beneficio como contraprestación. El Sistema de Ahorro para el Retiro, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y el Instituto Mexicano del Seguro Social, son instituciones creadas con el fin primordial de brindar asistencia social a los trabajadores y sus familias, sostenidas por las aportaciones obrero patronales que señalen las leyes, las que generalmente se determinan aplicando una tasa con base en el salario diario percibido por el operario, lo que significa que si dicho salario es de \$00.00, cero pesos 00/100, el importe de la aportación será de \$00.00. Sostener que el patrón deba seguir pagando tales aportaciones, sería como castigarlo por la privación de la libertad de su empleado por un delito del cual en la mayoría de los casos es ajeno el patrón; por otro lado, en el supuesto de que tuvieran que hacerse tales pagos, también debería obligarse al trabajador privado de su libertad a cubrir el importe que

⁴⁷ Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VIII, Agosto de 1998, Tesis: P. LIV/98, p. 74.

le corresponda, cosa que además de absurdo, resulta contrario a una sana lógica jurídica; por eso sostenemos que debe prevalecer el criterio de la contradicción de tesis referida.

4.- La doctrina ante a la problemática planteada.

El presente apartado ha sido dedicado para presentar la opinión de los más connotados doctrinistas de la materia, respecto de la problemática planteada. El desarrollo se hará de manera distinta, ya que al tratarse del estudio de diversos autores, si se separa por temas, se cae en el riesgo de despersonalizarlos, por eso expondremos la manera en que cada uno de ellos ha abordado el tópico.

a) **ERNESTO KROTOSCHIN** es el más antiguo de los investigadores, de hecho su obra *Instituciones de Derecho del Trabajo*⁴⁸, está basada en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la que se encontraban fusionadas las causales individuales y colectivas de suspensión de los efectos de la relación de trabajo, por ello nos referiremos a ella en general y no exclusivamente a la causal en estudio. Veamos la propuesta de dicho autor. Krotoschin advirtió que el deber de prestar trabajo existe regularmente durante toda la relación de trabajo, sin embargo, el trabajador puede estar pasajeramente exento de ese deber; los principales casos prácticos de estar liberado sin que la relación de trabajo se disuelva son los de la suspensión temporal del trabajo por causas originadas en la empresa, los de la enfermedad (inclusive la maternidad) o accidente del trabajador, de la convocatoria del trabajador al servicio militar o para el desempeño de funciones públicas o gremiales, etc. Considerando que la cuestión radicaba en saber si el trabajador, no obstante la falta de prestación, conserva el derecho a la remuneración por el tiempo en que lícitamente deje de trabajar, a saber:

I.- Un primer caso en que el trabajador no está obligado a prestar trabajo, es

⁴⁸ Krotoschin, Ernesto, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Cárdenas, México, 1931.

el de la suspensión o restricción temporal de las actividades de la empresa por una de las muchas razones que puedan originar tal suspensión o restricción (falta o disminución de trabajo, razones técnicas, etc.) Por regla general se reconoce el derecho del empleador de proceder en estas circunstancias a suspensiones o restricciones del trabajo. La ley o convención colectiva, en su caso, suele determinar la admisibilidad, el tiempo máximo y el alcance de tales medidas, pero sobre todo, su efecto sobre el deber del empleador de pagar remuneración. En consecuencia, el empleador sólo se libera de la obligación del pago de la remuneración cuando, legal o convencionalmente, se haya regulado el derecho de suspensión en este sentido.

II.- El trabajador puede eximirse de su obligación de laborar, porque el empleador no acepta la prestación debidamente ofrecida (mora del empleador), por el tiempo que dure esta negativa. En este caso, la cuestión más importante se refiere al deber del patrón de seguir pagando la remuneración. La mora del empleador puede producirse, por ejemplo, cuando la suspensión carezca de justificación y el trabajador llegue a prestar los servicios (cuya prestación sigue siendo posible);

III.- En caso de imposibilidad temporal, el trabajador se exime pero conserva el derecho a la remuneración cuando el empleador fue el causante de aquélla, pero entonces debe tolerar regularmente, que se le compute lo que gana trabajando en otra parte. Cuando la imposibilidad es imputable al trabajador, aplicándose las reglas de Derecho Común, no sólo perdería, en principio, el derecho a la remuneración sino que debería indemnizar al empleador. Sin embargo, estas reglas sólo se aplican con modificaciones en el Derecho del Trabajo. En primer término, a la imposibilidad en sentido estricto se asimilan los casos en que la prestación del trabajo simplemente no parece exigible equitativamente (p. ej., por enfermedad o accidente que no producen verdadera incapacidad, desempeño de funciones públicas o gremiales, graves enfermedades, o decesos de miembros de la familia, etc.). Por lo general, se reconoce la exención del deber de trabajo en estos casos similares, e incluso, no se

le hace perder el derecho a la remuneración, siempre que la situación que origina la ausencia no se prolongue por mucho tiempo (en cuyo caso podría llegar a constituir causal de despido o, por lo menos, hacer cesar la obligación del patrono de pagar la remuneración).

El párrafo que antecede es el que interesa a nuestro trabajo, pues ya desde entonces se empezaba a generar la inquietud de reformar y ampliar la regulación existente al tema en cuestión; además el hecho de que el trabajador suspendido; pudiera llegar a tener derecho al pago de su salario. En el caso de que el empleador fuere el causante de la suspensión, incluso se pensaba en la posibilidad de que el trabajador tuviere la obligación de indemnizar al patrón cuando le fuere imputable a su persona dicha causal; esto es irrelevante en cuanto a la suspensión en estudio.

b) LIC. EUQUERIO GUERRERO, en el primer tomo de su libro *Manual de Derecho del Trabajo*, sostiene que la relación de trabajo puede suspenderse cuando el empleado sea sujeto de prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato. Discrepamos de la opinión de dicho autor, ya que, la facultad de rescindir una relación laboral la tienen únicamente los sujetos que forman parte de la misma, (obrero, patrón y sus representantes) pero de ninguna manera corresponde a la Juntas de Conciliación y Arbitraje, rescindir dicha relación, porque únicamente pueden, a instancia de parte, juzgar sobre la responsabilidad de quien la ejercitó, valorando si fue justificada o injustificada; nunca *motu proprio* podrá declararla rescindida.

El referido autor también señala que: "La justificación de la inasistencia al trabajo, por encontrarse detenido preventivamente el trabajador, se entiende por sí sola, ya que, no habiendo todavía resolución judicial que reconozca la culpabilidad del trabajador, en el proceso que se le haya iniciado, no sería factible autorizar una

rescisión del contrato por incumplimiento del trabajo y la ley lo protege mientras no se dicte sentencia definitiva; si ésta es absolutoria, en el caso hubo una simple suspensión del contrato y el obrero reanuda su trabajo, naturalmente que sin pago de salarios durante su ausencia; si la sentencia es condenatoria, se aplicará la fracción XIV del artículo 121 de la Ley laboral para rescindir el respectivo contrato de trabajo⁴⁹, actualmente en la fracción XIV del artículo 47 de dicho ordenamiento.

El párrafo precedente encierra varios puntos que, para efectos didácticos, comentaremos de la siguiente manera:

I.- Consideramos que la justificación de las inasistencias del trabajador por la causa indicada, no deben entenderse por sí solas, en principio, porque la ley habla de que debe darse el aviso al patrón al respecto, omitiendo señalar un procedimiento para tal fin, por lo que una de nuestras propuestas consistirá en regular la manera en la que se notifique al patrón referente a la situación que guarda su empleado.

II.- Efectivamente, la Ley Federal del Trabajo en su carácter de protectora de los intereses del obrero, prevé que se suspendan los efectos de la relación laboral, en tanto se resuelve el proceso penal, pero ello no implica que se encuentre subordinada al fallo que dicte la autoridad penal, esto es de acuerdo con lo que indica el referido autor cuando señala: "...no sería factible autorizar una rescisión del contrato por incumplimiento del trabajo...", por lo que se insiste en que la rescisión no se autoriza, sino que únicamente se califica su justificación; además, ha quedado claro que la relación de trabajo puede rescindirse en cualquier momento, aunque se encuentre suspendida.

III.- De manera categórica, afirma dicho autor que cuando la sentencia sea absolutoria cesará la suspensión, sin el pago de los salarios correspondientes al período en que estuvo vigente la misma, sin tomar en cuenta las excepciones

⁴⁹ Euquerio Guerrero, *Manual de Derecho del Trabajo*, Galeza, México, 1960, p. 315.

previstas por la propia Ley Federal del Trabajo, respecto de que el trabajador hubiere cometido el delito en protección de la persona o los intereses del patrón.

IV.- Sobre la sentencia condenatoria no aborda el supuesto de que la misma no sea privativa de libertad y por lo tanto, no impida el cumplimiento del contrato de trabajo, caso en que no se actualizaría el supuesto de rescisión por él referido.

El mismo autor señala que, cuando se trate de un mero arresto, el Legislador deja a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje el considerar la naturaleza de la falta cometida para dejar en pie la suspensión mencionada en este artículo o decretar la rescisión del contrato. Lo cual es falso, pues la Ley Federal del Trabajo no da tal facultad a las autoridades del trabajo, ni compete a la Junta el decretar la rescisión en los términos indicados en la párrafos anteriores.

Sigue diciendo el licenciado Guerrero en su obra: "Puede existir una situación dentro del proceso penal que no fue prevista en la Ley del Trabajo al tratar este problema, nos referimos a la posibilidad de que el trabajador procesado obtenga su libertad bajo fianza, que le permita disfrutar de libertad, aunque restringida, pues debe presentarse periódicamente ante el juzgador y no le es permitido ausentarse del lugar en que se tramita el proceso; en esas condiciones, la presunción de culpabilidad que señala el auto de formal prisión y los reiterados permisos que habría de solicitar del patrón para estarse presentando ante su juzgador, son causas suficientes para que el patrón no esté obligado a recibir al trabajador mientras no se haya dictado la sentencia definitiva, y ésta sea absolutoria".⁵⁰

Al respecto cabe destacar que el escritor citado se refiere precisamente a uno de los supuestos indicados en el título de la problemática, sin embargo, consideramos desacertada su opinión pues en principio, al gozar el trabajador de libertad bajo fianza, si bien implica el deber de firmar y asistir a diligencias que se le

⁵⁰ *Idem*, p. 317.

requieran, no está obligado a pedir permiso al patrón, ya que basta con que acredite que compareció ante la autoridad penal para que se tenga por justificada su inasistencia o retardo, según el caso; además, a un reo se le puede restituir su libertad por otros mecanismos diversos al del otorgamiento de una fianza, sin señalar distinción alguna.

“La resolución de la libertad bajo fianza en nada prejuzga sobre la culpabilidad o no del acusado, pues simplemente se ha concedido por nuestra Constitución y por las Leyes penales, teniendo en cuenta que la magnitud de la pena no rebase ciertos límites y que la caución otorgada garantice, en cierta forma, que el procesado no huya.”⁵¹ Compartimos este criterio, ya que acoge el principio de autonomía de las autoridades penales y laborales.

c) **JOSÉ DÁVALOS** en su libro *Derecho del trabajo I*, trata el tema de la suspensión por prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, al respecto señala: “La relación de trabajo se suspende al ser sometido el trabajador a prisión preventiva y si al final del proceso a que se sometió se dicta sentencia definitiva en su contra, que le impida prestar el servicio, el patrón podrá rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad”. También indica que la suspensión continuará surtiendo efectos, aún cuando la sentencia definitiva le imponga una condena que no le impida al trabajador el cumplimiento de la relación de trabajo. Su postura resulta clara, sin embargo no la compartimos.

El licenciado Dávalos agrega que en el supuesto de suspensión de los efectos de la relación de trabajo, el patrón no tiene obligación de pagar el salario al trabajador, excepto si éste obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, según los términos del artículo 42, fracción III; compartimos la idea, pero consideramos que deberían existir más supuestos en los que procediera dicho pago.

⁵¹ *Idem*, p. 320.

d) **J. JESÚS CASTORENA** en su libro *Suspensión del contrato de trabajo*, explica lo siguiente: el principio de que a lo imposible nadie está obligado, da lugar en Derecho a una forma de extinción de las obligaciones que se conoce con el nombre de *imposibilidad de ejecutar*. Cuando opera, libera al deudor de los compromisos que tiene contraídos. Los casos de imposibilidad de ejecutar son innumerables; los comprende a todos la designación, fuerza mayor o caso fortuito. Pueden operar de dos maneras: haciendo imposible la ejecución del contrato y temporal o definitivamente. En el primer caso, suspenden los efectos del contrato, en el segundo, los terminan.

En cuanto a las causas de suspensión, Castorena propone la siguiente clasificación: I.- Las que provienen de fuerza mayor o caso fortuito. II.- Las económicas, a saber, las de fuerza mayor o caso fortuito que pueden ser de tipo personal, es decir, que la imposibilidad de ejecutar sea propia del trabajador o del patrón. Las personales de parte del trabajador son: la enfermedad (sea profesional o no, siempre que determine la imposibilidad de trabajar), el accidente de trabajo, el arresto y la prisión preventiva en caso de delito. En estas hipótesis se suspenden únicamente los efectos de la relación de trabajo del obrero afectado. La suspensión fue establecida en beneficio del trabajador; él es quien falta al deber al no trabajar.

Este doctrinista se limita a explicar y clasificar las causales de suspensión sin hacer aportación alguna al respecto. Sin embargo, se atreve a afirmar que dicha figura jurídica fue creada *ex profeso* en beneficio del trabajador. Consideramos que su creación obedeció a la necesidad de regular tales supuestos en pro del principio de la estabilidad en el empleo, pero además favorece a la patronal, ya que existe una disposición legal expresa que determina los casos en que será liberado de la obligación de pagar el salario.

e) **CLIMEN BELTRÁN** al comentar la Ley Federal del Trabajo, cita ejecutoria que se lee bajo la voz "*Suspensión temporal de los contratos laborales por prisión*

preventiva de los trabajadores".⁵² La prisión preventiva no sólo implica una suspensión de derecho, sino también de hecho, que hace imposible el cumplimiento del contrato de trabajo por parte del obrero. Sin embargo, *esta tesis sólo es de exacta aplicación en los casos en que el trabajador, ante la imposibilidad legal o material de obtener la libertad bajo fianza, falta a sus labores, más no cuando por haber obtenido tal beneficio, puede seguir prestando sus servicios en los términos estipulados en el contrato de trabajo...* y agrega, la anterior ejecutoria ofrece dos aspectos importantes: uno de ellos es que la prisión preventiva suspende temporalmente la relación laboral, cuando el trabajador está imposibilitado de asistir a sus labores, más no cuando por haber obtenido la libertad bajo fianza pueda seguir prestando sus servicios. Enseguida agrega, una excepción al anterior supuesto, diciendo: "... aunque el trabajador goce de libertad caucional, se suspenderá el contrato de trabajo, si el auto de formal prisión se dictó por delitos cometidos por motivo de su trabajo o en perjuicio del patrón, más no cuando el delito que se le imputa no reúna tales características." Compartimos tal postura, sobre que la causa generadora de la suspensión es el impedimento material que tiene el trabajador, mientras se encuentra privado de su libertad, así como la salvedad indicada.

f) BALTAZAR CAVAZOS FLORES en su obra *Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada*, sólo transcribe lo que señalan los artículos correspondientes sin hacer comentario alguno sobre los puntos integrantes de la problemática planteada en cuanto a la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por la privación de la libertad de un trabajador.

g) CARLOS GARCÍA OVIEDO en su obra *Tratado elemental de derecho social*, únicamente señala que la suspensión de dicho contrato sobreviene en los casos en que la ejecución del contrato de trabajo cesa temporalmente, quedando intacta su existencia y desaparecida la causa que la motivara, la realización del contrato se reanuda. La nueva ley exige, además, de que existen motivos fundados

⁵² La cual ha quedado transcrita en el cuerpo del presente trabajo.

para la suspensión, lo que se traduce en una garantía mayor que se da al trabajador.

h) **ALBERTO TRUEBA URBINA y JORGE TRUEBA BARRERA** manifiestan que la suspensión de las relaciones de trabajo sólo produce que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador de prestar el servicio, sin embargo, el patrón no se encuentra eximido de cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo. Lo que nos hace suponer que sostienen que el deber patronal de enterar las aportaciones correspondientes al Infonavit, SAR, IMSS y al reconocimiento de la antigüedad por el tiempo que duren suspendidos los efectos de la relación laboral; sin embargo, resulta oscura su propuesta al no tomar partido sobre qué prestaciones y obligaciones quedan suspendidas y cuáles no.

i) **MARIO DE LA CUEVA.** En el capítulo de Generalidades estudiamos cómo define este autor la suspensión; ahora veremos cómo desarrolla el tema respecto de la problemática planteada.

Para él, las causas justificadas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo son las *circunstancias que impiden* al empleado prestar sus servicios y lo liberan de responsabilidad. En esa situación tal autor opina que para el caso en que las circunstancias (entendiendo por éstas como accidentes de lugar, tiempo, modo etc., unidos a la sustancia de algún hecho),⁵³ permitan al trabajador volver a su trabajo aun y cuando se siga en su contra una causa penal, desaparecerá la causal de suspensión. En términos muy generales, podría decirse que es la tesis que hemos estado sosteniendo a lo largo del presente trabajo, con las salvedades que han quedado señaladas, sobre la gravedad del delito, la relación de éste con la naturaleza de su trabajo, los intereses o la persona del patrón. La postura de dicho autor se confirma cuando señala que el arresto del trabajador es una situación de hecho, que impide la prestación del trabajo y, por otra parte, en cuanto a la causal consistente en la prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, indica que toda

⁵³ Juan Palomar de Miguel, Diccionario para juristas, Mayo, México, 1981, p.253.

persona debe ser tenida por inocente en tanto no cause ejecutoria la sentencia en el proceso penal, en la que se declare su culpabilidad, y que una vez que ello suceda, se producirá la disolución automática de la relación de trabajo. Comulgamos con las manifestaciones de este connotado maestro del Derecho Laboral, excepto con lo que sostiene en cuanto a la sentencia que declare culpable al procesado; nuestra postura es que, aun en ese caso, cuando la condena sea distinta de la privación de la libertad del condenado, la relación laboral deberá seguir vigente, siempre y cuando no se actualice cualquier otro de los supuestos de las causales de rescisión.

De la Cueva en su obra de 1949 se planteó la siguiente cuestión: ¿Desde cuándo y hasta qué fecha queda suspendido el contrato?. Se refiere a la ley de 1931 en ese entonces vigente, que establecía que iniciaba con la privación de la libertad para concluir con la sentencia absolutoria, pero para el caso en que el trabajador recuperara su libertad, debía éste volver a su trabajo dentro del término legal concedido para ello a partir de tal suceso, so pena de quedar separado definitivamente, como responsable de abandono de empleo, haciendo la salvedad de que la suspensión continuaría en el caso de que el delito por el que se le acusa, hubiere sido cometido en contra de los intereses del patrón; situación en la cual los efectos de la relación de trabajo permanecerán suspendidos en tanto se dicte sentencia que lo absuelva.

El autor referido trata el supuesto de que la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, hubiese sido motivada por hechos del servicio prestado. Explica que para el caso de un accidente en el cual intervino el trabajador inculpado, cuando la ocasión que lo produjo fuera la propia naturaleza del servicio desempeñado originándole a aquél la sujeción a prisión preventiva, y una vez agotado el proceso penal resultó absuelto, por no existir culpa alguna de su parte, en tal supuesto, es evidente la existencia de un daño patrimonial, originado por la cesación de la percepción de sus salarios. De la Cueva propone lo siguiente para este caso en cuestión: sostiene que cuando penalmente se determine que no existió

responsabilidad del trabajador, y que el acto ilícito se hubiere originado como consecuencia directa de la prestación del servicio, el patrón deberá resarcirlo, pagándole los salarios que hubiere dejado de percibir; una aplicación análoga de la teoría del riesgo de trabajo.

"La prisión preventiva es, ciertamente, un acto impuesto por el Estado, mas la ocasión de la medida preventiva ha sido el desempeño del servicio, esto es, el trabajador ejecutaba un acto por cuenta y riesgo de su patrono y ocasión de él se ha producido el accidente; ahora bien, la acción del Estado tiene que ejercerse sobre el trabajador, pues si la reparación del daño puede exigirse del patrono, la acción penal sólo puede intentarse contra el autor material del acto; el trabajador, entre tanto se averigua si hubo o no culpa de su parte, tiene que quedar sometido a proceso. Si la culpa existió no habrá responsabilidad del patrono, de lo contrario ¿cuál sería la razón para dejar a cargo del trabajador el daño que sufre como consecuencia directa y necesaria de un acto del servicio?. Podría recordarse el principio del Derecho Común de que la responsabilidad sólo existe en virtud de texto expreso, mas el derecho del trabajo plantea una regla distinta, a saber, en qué casos procede dejar a cargo del trabajador los riesgos inherentes al trabajo, la existencia de este principio deriva de la teoría del riesgo profesional, pues mientras el principio del Derecho Común contraría esta tesis y no debe aplicarse atento lo dispuesto en el artículo 16 de la ley – en ese entonces vigente -, el que formulamos concuerda con la propia teoría del riesgo profesional.- *Si pues, se trata de resolver un caso no previsto en la Ley, la solución jurídica tiene que ser la aplicación analógica de un principio formulado en la misma ley, y no la utilización de otro principio que contraría el caso análogo previsto por la propia ley. Y la analogía resulta también incuestionable, pues tanto en la teoría del riesgo profesional como en el caso a estudio, el daño es consecuencia del riesgo creado por la empresa*".⁵⁴

Al respecto de la doctrina, queda claro que pocos autores se adentran en el

⁵⁴ Cueva, Mario de la, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, p-783-784.

tema y todavía son menos los que como De la Cueva, entran al estudio de alguno de los puntos expuestos en el apartado de la problemática de esta tesis; esto nos reitera la necesidad de ampliar más los preceptos legales existentes.

Uno de los problemas señalados es, que a un trabajador que no obtenga sentencia absolutoria se le rescinda su relación laboral, independientemente de que el delito tenga o no relación con los servicios que él prestaba y de que sea o no privativa de libertad dicha resolución. El autor Mario de la Cueva señala, en cuanto a la causal de suspensión en estudio, que "toda persona debe ser tenida por inocente en tanto no cause ejecutoria la sentencia en el proceso penal, pero si se declara la culpabilidad, se producirá la disolución automática de la relación de trabajo."⁵⁵ En la primera parte estamos de acuerdo con él, pero en lo segundo discrepamos rotundamente, puesto que va contra el sentido de la esencia proteccionista de la propia ley, ya que el legislador exige que la condena impida el cumplimiento del contrato de trabajo y como lo hemos manifestado, cuando la condena impuesta al reo permita que el sentenciado siga laborando, no se actualiza la causal de rescisión a que se refiere el maestro; por ello consideramos necesario reformarla, pues debe tomar en cuenta si la resolución condenatoria es o no privativa de libertad y si el delito cometido tiene o no relación con las funciones que el inculpado desempeñaba en la empresa.

Establecer como causal de rescisión de la relación de trabajo el hecho de no obtener sentencia absolutoria resulta contrario a los principios del Derecho Laboral, porque la culpabilidad del individuo en la comisión de un delito no debería ser causal de rescisión, sino que su naturaleza y el tipo de delito debe tener relación con las labores que desempeñaba en su trabajo, según los servicios que prestaba. Por ejemplo, un contador de "x" empresa se opone a la construcción de un túnel vehicular y lo condenan por oposición a que se ejecute la obra pública ⁵⁶ o por algún delito electoral que nada tenga que ver con el desempeño de sus labores. Será

⁵⁵ *Idem*, p. 234.

acreditor a una sanción no privativa de libertad, impuesta por un fallo condenatorio y en los términos de lo sustentado por el doctrinista referido, resultaría una causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

⁵⁶ Delito previsto por el artículo 184 del Código Penal Federal.

CAPÍTULO III.

PROPUESTAS DE SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA ESTUDIADA MEDIANTE LA REFORMA AL CAPÍTULO DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, EN LO REFERENTE A LA CAUSAL DE LA PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGUIDA DE SENTENCIA ABSOLUTORIA.

Una vez expuesto el análisis del material existente sobre nuestro tema de tesis, nos corresponde ahora "aterizar" las ideas que hemos planteado. Este capítulo lo dedicamos a hacer una propuesta de reforma al capítulo de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, en lo referente a la causal de la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Se propone que los artículos referidos se reformen como sigue:

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

Fracción III.- La prisión preventiva del trabajador, por la probable responsabilidad en la comisión de un delito, siempre y cuando el patrón no haya rescindido el contrato.

El trabajador no acumulara antigüedad mientras se encuentre suspendida la relación laboral, con excepción de los supuestos indicados en la siguiente fracción.

Fracción III (bis).- El patrón tendrá la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir el trabajador y las demás obligaciones derivadas de la relación de trabajo, como si hubiere seguido laborando durante el desarrollo del

proceso penal, cuando la sentencia que lo absuelva cause ejecutoria, siempre que el ilícito que motivo la privación de la libertad tenga su origen en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Por haber obrado en defensa de la persona o de los intereses del patrón;*
- b) Un accidente en ejercicio o con motivo de su trabajo.*

La redacción del primer párrafo del artículo 42 nos parece adecuada porque refiere una limitación a las causales que enuncia, además de explicar claramente cuáles son los efectos y obligaciones de la relación de trabajo que se suspenderán.

La propuesta respecto de la tercera fracción pretende, en principio, que mientras el operario se encuentre privado de su libertad, deberán tenerse por suspendidos los efectos de esa relación de trabajo. Se agrega un segundo párrafo, debido a que el pago del salario se da como contraprestación al trabajo realizado, por lo que al no otorgarse éste, tampoco se generan las prestaciones derivadas de él; ya que lo contrario implicaría "sancionar" al patrón por la probable responsabilidad penal de los actos de sus trabajadores, lo que dista de contribuir a lograr el equilibrio y justicia social pretendidos por la Ley Federal del Trabajo.

Agregamos la fracción III (bis), en la que establecemos los supuestos en los cuales el patrón deberá cubrir los salarios y demás prestaciones al trabajador -como si éste hubiese seguido laborando- proporcionales al tiempo que estuvo privado de su libertad; habida cuenta de que de los mismos se desprende su responsabilidad como causante de la privación de la libertad del trabajador, ya sea porque, durante el desarrollo del trabajo, involuntariamente, generó la comisión de un hipotético delito, o que cuando el trabajador inculcado hubiere obrado en defensa de los intereses del patrón. Consideramos que en ambos supuestos la sentencia deberá ser absolutoria, definitiva y ejecutoriada.

ARTÍCULO 43.- *La suspensión surtirá efectos:*

Fracción II.- Tratándose de las fracciones III, III (bis) y IV, desde el momento en que el trabajador sea detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia absolutoria o condenatoria no privativa de libertad, o termine el arresto. Con excepción de los siguientes casos:

a) Cuando el trabajador inculcado recupere su libertad, bajo caución, o de cualquier manera que no le impida al trabajador prestar sus servicios, antes de que finalice el proceso penal al que está sujeto, supuesto en el que a partir de la restitución de su libertad cesará la suspensión de los efectos de la relación laboral; siempre y cuando el delito del que se le acuse, no tenga relación con la naturaleza del trabajo prestado o haya sido cometido contra la persona o los intereses del patrón.

b) Cuando la condena impuesta al trabajador sea privativa de la libertad, y la Legislación Penal otorgue el beneficio de la suspensión condicional de la pena, sustitución de ésta, que le permita al trabajador seguir prestando sus servicios.

Respecto al primer párrafo, pretendemos, que en el caso de que el proceso penal sea desfavorable al trabajador, pero que la condena impuesta no consista en una pena privativa de libertad, éste deberá volver a su trabajo, teniéndose por suspendidos los efectos de la relación laboral.

En el inciso a) sugerimos que la suspensión debe estar vigente en tanto exista el impedimento físico, consistente en la privación de la libertad del trabajador; sin embargo, al recuperarla, por cualquier beneficio decretado por la autoridad penal competente y antes de que se dicte sentencia, la suspensión cesará siempre y cuando el delito por el que se le acusa no tenga relación con la naturaleza del

servicio prestado, ni sea la ofensa contra el patrón o en contra de sus intereses, ya que en cualquiera de estos dos últimos casos, la suspensión seguirá vigente hasta que se agote el proceso penal con sentencia definitiva.

En lo que atañe al inciso b) hay que destacar que aunque la condena impuesta al trabajador, sea privativa de su libertad, ello no es óbice para suspender la relación de trabajo, si la Legislación Penal concede beneficios a éste, mediante los cuales puede sustituir su condena u obtener cualquier otro beneficio que lo restituye el goce de su libertad. Consecuentemente puede continuar prestando sus servicios, dado que, no es la ley laboral la que regula la peligrosidad de un gobernado, sino la propia Constitución General de la República y sus Leyes Reglamentarias las que determinan la gravedad de los delitos y la peligrosidad del inculcado. Es obvio que si dichas leyes otorgan beneficios para gozar de la libertad es porque de acuerdo con la naturaleza del ilícito, éstos no son peligrosos y pueden ejercer sus derechos como cualquier ciudadano, puesto que al otorgarles el beneficio no se les priva de la libertad al trabajo y hay que recordar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 4º nos señala que: "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad..." Luego entonces, al no existir resolución de autoridad competente que ordene la pérdida de esos derechos, no existe impedimento para que los trabajadores que han recuperado su libertad bajo los beneficios que las Leyes competentes le dan, reanude sus labores.

Estas consideraciones las hacemos con base en el principio de estabilidad en el empleo para garantizar la subsistencia del trabajador y la de su familia y con la finalidad de evitar un problema de carácter económico y social que pueda agravar la situación de aquél.

ARTÍCULO 43 (bis).- El trabajador deberá dar aviso al patrón sobre la privación de su libertad dentro de los siete días siguientes a la misma, en forma fehaciente, salvo que demuestre que el patrón se enteró de su situación por cualquier otro medio o que no pudo hacerlo por causa de fuerza mayor.

En el supuesto de que el trabajador sea detenido en una ciudad o población distinta al domicilio de la fuente de trabajo, se aumentará un día por cada cien kilómetros de distancia, el término para dar el aviso referido.

En el desarrollo de este estudio se comentó la necesidad de imponer la obligación del operario de avisar al patrón sobre su detención, así como establecer un término para ello, para evitar incertidumbre jurídica respecto de un repentino ausentismo de aquél a sus labores; igualmente para salvaguardar los intereses de terceros dado que ante el ausentismo del trabajador, el patrón se verá en la necesidad de contratar a un nuevo empleado, entonces, si el trabajador cumple con dar el aviso de suspensión referido, la patronal contratará a un trabajador temporal en los términos de la fracción II del artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo por todo el tiempo que dure la suspensión, entonces, si no se da el aviso, se crearía una nueva plaza o tendría que despedirse injustificadamente al temporal al regresar él de planta, con perjuicios para todos los intervinientes, de ahí la necesidad de obligar al trabajador a notificar al empleador sobre su detención.

Siete días son suficientes para que el trabajador pueda dar a aviso al patrón sobre su situación jurídica cuando es detenido, porque de acuerdo a nuestra Carta Magna, el término Constitucional es de 72 horas y puede ampliarse hasta 144 horas; dentro de ese tiempo el trabajador se encuentra preocupado por su situación jurídica, pero al concluir éste ya no existe razón que justifique su abstención para dar el aviso al respecto. Consideramos que debe agregarse como causal de rescisión justificada, al artículo 47 de la ley de la materia, el incumplimiento de dar el aviso de suspensión de la relación laboral, dentro del término indicado, salvo que medie

causa de fuerza mayor, por ejemplo, si durante los hechos delictivos el obrero resultó lesionado de tal gravedad y no pudo avisar al patrón, o que como resultado de una pesquisa hubiere quedado incomunicado por un lapso mayor, por lo que este término correrá a partir de que termine la fuerza mayor.

ARTÍCULO 45.- El trabajador deberá regresar a su trabajo:

Fracción II.- En los casos de las fracciones III, III (bis) V, y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión, después de dicho término, se computarán como faltas de asistencia.

Resultaría conveniente aprovechar la tarea reformadora del legislador para establecer que si el trabajador no se presenta a laborar en dicho término, se computarán como faltas de asistencia los días excedidos; dejando bien claro que no es una causal de rescisión en sí misma el hecho de no presentarse a más tardar el día quince, sino las ausencias posteriores.

ARTÍCULO 45 (bis).- En el caso de que la relación laboral sea por obra o tiempo determinado, la suspensión no interrumpirá su terminación.

Resulta evidente que el objeto de la suspensión de los efectos de la relación laboral es el de cesar las obligaciones entre los sujetos de la misma, para que una vez extinguida la causal que la originó, vuelvan a surtir efectos dicha relación, pero por la propia naturaleza de las relaciones de trabajo sujetas a una vigencia determinada, justifica lo señalado en dicho artículo, en virtud a que una vez concluida la obra o transcurrido el tiempo, se extingue la materia del trabajo.

CONCLUSIONES.

En el desarrollo del trabajo de investigación, tratamos de exponer lo más relevante respecto de la suspensión de los efectos de la relación laboral por la prisión preventiva del trabajador, analizando los preceptos legales existentes, las resoluciones judiciales aplicables y lo que han escrito expertos en la materia, considerados como maestros del Derecho Laboral. Esto se hizo con el fin de presentar al lector los diversos problemas generados en la práctica, debido a lo escueto de nuestra Ley Federal del Trabajo, buscando con ello justificar la urgente necesidad de que nuestro Poder Legislativo se dé a la tarea de reformarla, poniendo especial cuidado en lo señalado en el capítulo precedente, donde hacemos una propuesta para regular ese aspecto, sin que de ninguna manera pretendamos imponer una regulación. La finalidad de esta tesis es hacer una crítica constructiva; podemos resumir lo expuesto en los siguientes puntos:

Primero.- Aunque el Derecho Laboral y el Penal estén sumamente relacionados en el tema tratado, debe reconocerse la autonomía y la competencia de estas dos disciplinas del Derecho.

Segundo.- Una conducta humana puede ser suficiente causa para rescindir una relación laboral, pero no un delito; de igual manera una persona puede ser responsable de la comisión de un ilícito sin haber incurrido en ninguna causal de rescisión.

Tercero.- En la causal que nos ocupa, la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y el pago del salario, implican el cese del pago de las demás prestaciones intrínsecamente ligadas a éste.

Cuarto.- Al regular el tema en cuestión, el legislador deberá considerar la relación del supuesto acto delictuoso con la naturaleza del servicio prestado,

tomando en cuenta si se perjudicaron los intereses o la persona del patrón, o si se originó dicho acto por haber obrado en defensa de éstos, o en ejercicio o con motivo de su trabajo.

Quinto.- En los términos del punto anterior, deberán precisarse los casos excepcionales en que no se suspenda la obligación de pagar el salario, aunque no exista la correlativa del trabajador de prestar sus servicios.

Sexto.- Respecto de la vigencia de la suspensión deberá considerarse el caso de que el trabajador recupere su libertad antes de que se dicte la sentencia definitiva, bien sea por que se hubiere dictado una interlocutoria que ponga fin al proceso o porque tenga derecho a la restitución de su libertad, en relación con el punto cuarto.

Séptimo.- Es necesario establecer la obligación del trabajador de avisar al patrón sobre la privación de su libertad, indicando la manera y el plazo en que deberá hacerse, así como previendo una sanción para el caso de que omita cumplir con tal disposición.

Octavo.- El supuesto en que el trabajador no se presente a laborar dentro del término indicado en el artículo vigente, no es una causal de rescisión, sino que a partir del día siguiente al último en que debió presentarse, se computará como falta de asistencia cada día que pase.

Noveno.- La suspensión de los efectos de la relación de trabajo no interrumpe el término de la prescripción de las acciones laborales.

Décimo.- Indicar que la suspensión de los efectos de la relación laboral no prorroga la vigencia de los contratos de trabajo por obra o tiempo determinados.

Décimo primero.- Establecer sobre la cesación de la suspensión cuando la sentencia es privativa de la libertad pero el operario obtiene beneficios para gozar de libertad y consecuentemente pueda presentarse a laborar.

BIBLIOGRAFÍA

1.- Doctrina:

- Castellanos, Fernando. *Lineamientos Elementales de Derecho Penal*, Porrúa, México 1984.
- Cavazos Flores, Baltazar. *Lecciones de Derecho Laboral*. Trillas, México, 1994.
- Colin Sánchez, Guillermo. *Derecho Mexicano de Procedimientos Penales*, Porrúa, México 1995.
- Climent Beltrán, Juan B. *Ley Federal Del Trabajo comentada*. Esfinge, México 1999.
- De Buen, Néstor. *Derecho del Trabajo* (Tomo I y II), Porrúa, México 1994.
- De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa, México, 1972.
- Guerrero, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo* (Tomo I: Derecho Individual). Galeza, México 1960.
- Guerrero, Euquerio. *Relaciones Laborales*. Porrúa, México, 1971.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Porrúa, México 1995.
- Krotoschin, Ernesto; *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Cárdenas Editor, México, 1931
- Pina, Rafael de. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Botas, México 1952.
- Saenz, Aarón (Secretario de la Industria, Comercio y Trabajo). *Exposición de Motivos del Proyecto de Ley Federal del Trabajo*. México 1931.
- Santos Azuela, Héctor. *Derecho del Trabajo*, Mc. Graw Hill, México, 1998.
- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. *Ley Federal del Trabajo comentada*. Porrúa, México 1970, 1995, 1997, 1998.
- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. *Legislación Federal del Trabajo Burocrático*, Porrúa, México 1991.

2.- Leyes, Códigos, diccionarios y discos ópticos

- *Código Federal de Procedimientos Penales*. México, 1994.
- Juan Palomar de Miguel, *Diccionario para juristas*, Mayo Ediciones, México, 1981.
- *Ius 8* jurisprudencia y tesis aisladas, 1917-1998, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 1998.
- *Ius 9* jurisprudencia y tesis aisladas, 1917-1999, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 1998.
- *Ius 2000* jurisprudencia y tesis aisladas, 1917-2000, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 1998.
- *Ley de Amparo*. Delma. 10^a Edición. México, 2000.
- *Ley de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus municipios y Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco*. Unidad editorial, México, 1995
- *Ley de Justicia Administrativa del Estado de Jalisco*. Ágata, Guadalajara, Jalisco, 2000
- *Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores*. Porrúa, S.A. México 1992.

ESTACIONAMIENTO SOLO PARA NUESTROS CLIENTES

**NADIE COMPITE CON NUESTRA CALIDAD DE
IMPRESION Y TIEMPO DE ENTREGA, COMPRUEBELO!**


NO TENEMOS SUCURSALES

TESIS PROFESIONALES

TESINAS • MEMORIAS • INFORMES
8 DE JULIO No. 13
(ENTRE PEDRO MORENO Y MORELOS)

TELS. **3614-0122**
3613-6142

GUADALAJARA, JAL.



copi • offset
(TIROS CORTOS AL INSTANTE)