

Introducción	2
Justificación	3
Planteamiento del Problema	4
Antecedentes Históricos	5
CAPÍTULO I: S U S P E N C I Ó N	8
1.1 Causas determinantes de la suspensión	8
1.2 Suspensión por hecho ajeno al empleador	9
1.3 Suspensión por hecho imputable al empleador	11
1.4 Suspensión por determinación lega	11
1.5 Derechos del empleado durante el periodo de suspensión	13
1.6 Suspensión de las relaciones de trabajo (comentario)	17
CAPÍTULO II: D I S O L U C I Ó N	21
2.1 Generalidades	21
2.2 Modos de disolución	22
2.2. 1 Resolución	25
2.2.2 Disolución de las relaciones de trabajo	28
2.2.3 Rescisión de las relaciones de trabajo	32
2.2.4 Rescisión del contrato por tiempo determinado e indeterminado	35
2.3 Caducidad	38
CAPITULO III : T E R M I N A C I Ó N	40
3.1 Muerte del trabajador y finalización de la obra	41
3.2 Incapacidad física	41
3.3 Perdida de la confianza	42
3.4 causas colectivas de terminación	43
3.5 Responsabilidad patronal por terminación del contrato sin causa lícita	44
Conclusión	45
Bibliografía	46

Existen diversos problemas jurídicos al presentarse alguna interrupción en el patrón, ya sea por parte del trabajador, o por parte del patrón.

En éste trabajo, expondremos las tres causas de interrupción del trabajo: Suspensión, rescisión y Terminación de contratos. Así mismo presentamos en cada uno de los casos, los posibles motivos de interrupción, por parte del patrón y por parte del trabajador.

Con este documento expondremos también algunas opiniones personales, acerca de cada uno de los aspectos que éste trate, y a su vez intentamos explicar de manera más concisa y sencilla, cada una de las definiciones plasmadas en este trabajo.

Todo lo anterior con el fin de poder entender más fácilmente los aspectos jurídicos que enmarcan la suspensión, rescisión y terminación de contratos, para, de esta forma, poder hacer uso de estos conocimientos de una forma más útil.

Nosotros justificamos nuestra investigación sobre la suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, en que como nosotros los temas que estamos viendo en derecho laboral, no solo este, no son nada más teóricos y conceptuales sino que son reales y se utilizan diariamente en todas partes, principalmente nuestro tema en todas las industrias y organizaciones en donde estos temas son asuntos casi de diario

Con lo que respecta a nuestro tema, creemos que es muy importante estudiarlo y saber sobre él, porque nosotros en el futuro inmediato seremos patrones o dueños o por el contrario seremos empleados que se nos puede presentar esta situación de la suspensión, rescisión y terminación de las relaciones laborales de donde estemos trabajando, y para que en caso de encontrarnos en cualquiera de las instituciones ya mencionadas sepamos como enfrentarlas y sepamos que derechos y obligaciones tenemos o para ayudarlo a quien lo necesite.

Además de saber que un administrador por lo regular está colocado en los puestos de Recursos Humanos y todo el tiempo esta en contacto con situaciones de este tipo, lo importante es saber como le vamos hacer para dar la mejor solución, buscando el bienestar del trabajador y el cumplimiento de la ley.

Este apartado surgió de la problemática de regular las relaciones de trabajo en cuanto a las terminaciones de la misma. Qué problemas podría traer para el patrón, al suspender o terminar con algún contrato, antes de tiempo, o al final de él.

Como en mucha circunstancia de trabajo se contemplaba la situación de que lo trabajadores eran despedidos por causa injustificada o bien si ellos protestaban eran tratados como animales, y no tenían derecho a exigir su derecho como empleados.

Debido a esto la ley en su artículo 123 constitucional contempla, normas de trabajo para el empleado asalariado, y se hace de manera más explícita en la Ley Federan del trabajo, donde en especial se contempla todas las circunstancias que se relaciones con el trabajo.

Antecedentes Históricos

En noviembre de 1978 por resolución del H. Congreso de la Unión y de las Legislaturas de los Estados, se reformo el artículo 123 Constitucional, para incluir la siguiente declaración ante de las diversas fracciones: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

Respecto de la Justicia social, aunque la expresión no es nueva, se le ha asignado últimamente un sentido que se ha confundido con la finalidad política. Por otra parte podríamos ahora sostener que, además de las normas que aparecen en la ley laboral existen todas las relativas a la seguridad social que también tratan de realizar la invocada justicia social.

Aunque parece vaga e impropia la mención de que el trabajo debe prestarse en condiciones que aseguren la vida y la salud y un nivel económico decorosa para el trabajador y su familia, ya que en primer término la expresión empleada no es la correcta, pues no es el lugar adecuado para mencionar la familia del trabajador, creemos que el propósito del legislador fue recalcar la importancia de la seguridad industrial, las suspensiones, riesgos de trabajo y terminaciones de las relaciones del trabajador, obligando a los empresarios a tomar todas las medidas adecuadas para proteger la integridad física y mental del trabajador.

Por lo que se refiere a la no discriminación estimamos muy acertado el precepto pues conviene recalcar que es obligatorio para todos, inclusive para laos propios sindicatos de trabajadores, actuar siempre con la debida tolerancia de tal manera que el credo religioso o la doctrina política que sustenten los trabajadores en ningún caso sirvan de pretexto para un tratamiento diferente que les otorguen los patrones; pero tampoco para aplicarles la cláusula de exclusión por separación.

División Metodológica:

El derecho del trabajo, aún siendo un todo en su conjunto se divide en tres partes fundamentales para su estudio:

Derecho individual

Derecho colectivo

Derecho procesal

El derecho individual del trabajo considera los fenómenos que ocurren con el individuo sea trabajador o patrón. Estudia las relaciones también individuales de los sujetos. Podríamos decir que aislando a un trabajador, teóricamente vamos a estudiar la posición que guarda las relaciones que se le presentan, los derechos que le competen, las obligaciones que le corresponden en el centro de trabajo. En la misma forma tomaremos también a un patrón, como sujeto aislado, para considerar toda esta serie de fenómenos en relación con sus trabajadores. (1)

El derecho colectivo estudia los fenómenos que ocurren cuando los trabajadores o patrones se asocian, los convenios que celebran y las pugnas que entre ellos suscitan.

El derecho procesal por último, indica los medios o procedimientos que deben seguirse ante las autoridades para obtener el respeto de la norma jurídica o para la composición de los conflictos laborales.

Como podemos observar cualquiera de las divisiones que se encuentran dentro del derecho laboral competen al tema al que hacemos referencia que es Suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo.

Estas normas se hicieron vigentes antes de la primera guerra mundial en 1918 – 1919 y fueron estipuladas en el artículo 123 constitucional, pero después reafirmadas en 1980 y vigentes en la Ley Federal del Trabajo

CAPITULO I

Suspensión

1.1 CAUSAS DETERMINANTES DE LA SUSPENSIÓN

Una sistematización de las causas determinantes en la suspensión de los efectos del contrato, impone que sean evaluadas, sus propias implicaciones en la situación funcional del empleo y, así mismo fijadas con mayor exactitud, las consecuencias resultantes.

La supervisión puede provenir de hecho a que el empleado no haya sido motivo de hecho que le sea imputable y finalmente de inmediata y directa determinación legal.

Por hechos ajenos a la voluntad del empleado, se verifica una suspensión:

- Por exigencia de servicio militar.
- Por ejercicio de cargo político o de función equivalente.
- Por enfermedad.
- Por accidente de trabajo.
- Por hecho de la empresa

Por hecho que le sea imputable la suspensión puede ser:

- Por motivo de orden disciplinaria.
- Por determinación del empleado para averiguar falta grave, e investigación jurídica.

Por determinación legal directa, en todos los casos en que se le asegure el derecho de vencer salarios sin trabajar. (1)

En toda las hipótesis de suspensión generadas de hechos ajenos a la voluntad del empleado, se verifica su separación. En algunos la suspensión es total. Así mismo en la separación por exigencia del servicio militar y en parte, en lo que proviene de la enfermedad. En otros, es parcial, dado que contiene una obligación del empleador, como ocurre en la separación por enfermedad durante los primeros 15 días.

En los casos de suspensión por falta imputable al empleado, los efectos principales del contrato serán temporales. Ni el empleado trabaja ni el empleador le pagara el salario. Mas la llamada suspensión preventiva aplicable a los empleados que disfrutan de garantía de estabilidad en el empleo, puede descalificarse o tomarse parcial si judicialmente fue determinada la reintegración. Es esta ultima hipótesis el empleado es asegurado al derecho de recibir los salarios que dejo de percibir durante el período de suspensión, por tanto a ser remunerado por un trabajo que no presto.

Si la suspensión proviene de un imperativo legal, como en el caso de las vacaciones, todos los efectos del contrato continúan produciéndose, salvo lo que concierne a la obligación de trabajar que es dispensada.

1.2 SUSPENSIÓN POR HECHO AJENO AL EMPLEADOR

Todo empleado esta obligado a separarse del empleo en virtud de las exigencias del servicio militar. El empleador no puede, por ese motivo alterar o rescindir el contrato de trabajo, como lo estatuye la ley (Art. 472), tanto importa afirmar que el vinculo contractual existe, no obstante el alejamiento. Durante ese periodo el es dispensado de la obligación de comparecer al servicio del empleador, no queda adscrito al pago de cualquier salario o indemnización. (6)

Una enfermedad del empleado es una de las causas mas frecuente de suspensión de los efectos del contrato de trabajo. Imposibilitado para trabajar por motivo independiente de su voluntad, no seria justo que se viese privado de su medio de subsistencia. Mas por otro lado, no se justifica la imposición al empleador de la carga de sustentos durante todo el periodo de separación, pagándole el salario como si estuviera trabajando. Descargando esta carga en una institución de previsión social, a la que esta obligado el empleador a afiliarse al empleado.

Se conserva intacto, no obstante el vinculo contractual, y por eso, cesando las causas de alejamiento, el empleado tiene el derecho de reasumir su puesto en la empresa, con todas las ventajas atribuidas a los empleados de la misma categoría profesional en cuanto estuvo alejado.

La situación del empleado puede prolongarse por tiempo suficiente para confirmar su invalidez. Transcurrido cierto plazo que entre nosotros son cinco años en estado de jubilación provisional caracterizada por el gozo de auxilio de enfermedad, lo cual cesa para dar paso a la jubilación definitiva. (la invalidez no debe considerarse como causa de suspensión del contrato)

1.3 SUSPENSIÓN POR HECHO IMPUTABLE AL EMPLEADO

La suspensión de los efectos del contrato de trabajo por hecho imputable al empleado se verifica como hemos visto, cuando comete actos de indisciplina y cuando siendo estable el acusado de falta grave a ser averiguada en interrogatorio judicial.

Garantiza la ley su interés de mantener en buen orden los trabajos de la empresa, asegurándole el derecho a

imponer sanciones a sus subordinados. Entre las penas disciplinarias que puede imponer esta precisamente la suspensión. La suspensión no podrá ser mayor de 30 días, la que supere este margen será considerada como rescisión. Como el poder del empleador no es absoluto la suspensión puede ser judicialmente cancelada. (6)

1.4 SUSPENSIÓN POR DETERMINACIÓN LEGAL

Los efectos de un contrato de trabajo pueden ser suspendido por fuerzas de determinación legal. Al empleado es prohibido trabajar durante cierto periodo conservando, además, los salarios íntegros en cuanto estuviere alejado; ocurre pues una suspensión parcial del contrato.

El caso típico de la suspensión por determinación legal es el de la empleada grávida. No le permite la ley que trabaje en un periodo de cuatro semanas y ocho semanas después del parto. Mas no por eso el empleador se exonera de pagar el salario tal como si estuviere trabajando y los demás efectos del contrato continúan produciéndose.

Ocurre aun la suspensión parcial en caso de aborto no criminoso. El período de separación es tanto menor: la Ley, reduce a dos semanas considerando como un reposo remunerado. (1)

Las vacaciones efectivamente gozadas por el empleado podrían ser incluidas entre los casos de suspensión ex lege, dado que él se aparta del servicio con salarios íntegros, 'pagados, anticipadamente. Mas como se trata de un alejamiento normal a que tienen derecho todo y cualquier empleado, puede ser excluido del cuadro de la suspensión, una vez que queden delimitadas las hipótesis en que ocurre eventualmente en relación a éste o aquél empleado y no a todos.

La separación del empleado puede ser determinada, también por determinante de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo en accidente de trabajo. Los efectos del contrato se suspenden, igualmente, total o parcialmente, conforme a las consecuencias que el accidente produzca. En los casos de incapacidades permanentes, no se puede a rigor, hablar de suspensión porque si hay incapacidad total, el empleado se jubila por invalidez, desvinculándose definitivamente de la empresa, y si es parcial, podrá permanecer en su cuadro readaptándose a otro servicio, con alteración, por consecuencia del contenido de su contrato. En ninguna de las dos hipótesis hay "suspensión" propiamente dicha. Mas en cuánto no se califique la consecuencia del accidente, percibe su remuneración sin contraprestación del trabajo, ocurriendo así una suspensión parcial de los efectos del contrato. Cuando el accidente produzca apenas una incapacidad temporal, esto es una pérdida total de la capacidad de trabajo por un periodo limitado de tiempo, la relación de empleo se interrumpe en su curso sin dejar de producir efectos en relación a las prestaciones del INPS. En esa hipótesis, el empleado crea derecho a recibir su remuneración diaria, a título de indemnización. Es verdad que por un lado esa atribución patrimonial tiene en carácter de reparación de un daño, y por el otro no es pagada directamente para el empleado, en fase del seguro obligatorio, que le incumbe hacer. Mas la indemnización equivale, en el caso, al salario y la circunstancia de corresponder, su pago a la entidad aseguradora no suprime su naturaleza de cumplimiento de la obligación del empleador.

Aunque rara, no es académica la hipótesis de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo por hecho de la empresa. Puede ocurrir, por ejemplo, si paraliza su actividad por algún tiempo en razón de las dificultades, con que se confronta, superables sin mayor demora. Le sería conveniente, en ese caso continuar pagando el salario de los empleados, en vez de rescindir los respectivos contratos de trabajo. Se verifica entonces, una suspensión parcial.

1.5 DERECHOS DEL EMPLEADO DURANTE EL PERIODO DE SUSPENSIÓN

El empleado conserva algún derecho lo mismo cuando es total la suspensión de los efectos del contrato.

Los derechos o pretensiones que le son asegurados durante el período de la suspensión varían, en contenido y

en extensión, conforme la causa, determinante de la solución de continuidad. Necesario por consiguiente, determinarlos en cada caso, aunque sean comunes con alguno de esos derechos.

Para la hipótesis de suspensión total, la Ley asegura, en carácter general, tres derechos principales: a) el derecho al empleo; b) el derecho después de la suspensión, a todas las ventajas que hubieren sido atribuidas a la categoría a que pertenecía la empresa; e) el derecho de la cuenta del tiempo para la antigüedad.

El derecho al empleo es una resultante de la propia suspensión. Si el empleado que se separa del empleo no estuviese asegurado, en los casos admitidos, el derecho de reasumirlo, el contrato estaría extinto. Se dice que hay suspensión, precisamente porque lo conserva. Sin embargo, la expresión derecho al empleo no tiene aquí, ese sentido, no significa simplemente el derecho de continuar integrando los cuadros de la empresa, mas sí, el derecho a la función que ejercía cuando se separó; Vuelta al lugar que ocupaba. Al empleador no le es lícito, en otras palabras designarle otra función o rebajarle la categoría. (1)

El derecho al empleo no es consubstancial, además en una pretensión a la permanencia en la empresa, mismo contra la voluntad del empleador. Si éste no acepta de vuelta, estará obligado apenas a pagar-le la indemnización por despido. La alternativa dejada al empleador es mencionada en la Ley únicamente en el caso de suspensión debida a la jubilación más obviamente, existe para todas las hipótesis de suspensión total. Claro es, además, que la facultad de despedir con el pago de la indemnización sólo puede ser ejercida en relación a los trabajadores que al tiempo del alejamiento, no estaban en gozo de la estabilidad en el empleo. La indemnización de antigüedad debe ser pagada en la base de la mayor remuneración a que el empleado habría creado derecho, si durante su ausencia se asegurasen ventajas salariales a la categoría a que pertenecía.

El período de alejamiento del empleado debe ser incluido en su tiempo de servicio. Es verdad que la paralización de los efectos principales del contrato debería ser excluyente en buena lógica. Mas la facultad concedida al empleador de liberarse del empleado por la indemnización cuando ejerce éste la pretensión al empleo lleva a concluir que la ausencia compulsoria debe ser considerada tiempo de servicio. Hoy, pocos son los casos de exclusión de la cuenta del tiempo de separación. Se limitan los casos de licencia por motivos de enfermedad, re-presentación sindical y para los intereses particulares, esto es, licencia no remunerada.

El derecho al empleo tiene su ejercicio subordinado, bajo pena de caso de alejamiento por exigencia del servicio militar o encargo caducidad, en la práctica de ciertos actos por parte del empleado. En público, está él en la obligación de declarar el propósito de volver al ejercicio de la función. La declaración debe ser hecha en plazo extintivo de treinta días mediante notificación al empleador por telegrama o por carta registrada. El plazo de decadencia, se cuenta de la fecha en que se verifica la baja o la cesación del encargo. Si el derecho no es ejercido en plazo, se presume el abandono del empleo. Igual notificación debe ser hecha en caso de alejamiento por enfermedad, mas puede ser ella substituída por la simple presentación del empleado respaldado del documento comprobatorio de la alta. Existe Súplica del TST que estabiliza la jurisprudencia en este sentido, la No. 32. (4)

En los casos de alejamiento del servicio por hecho ajeno a su voluntad, no sería justo que el empleado sufriese, en consecuencia, cualquier perjuicio, con reflejo en los derechos que fatalmente adquiriría si estuviese trabajando. La Ley no lo permite. Le asegura en efecto, todas las ventajas que, durante su ausencia, fueren atribuidas a la categoría a que pertenecía. Asimismo si en cuanto estuviera alejado a otros empleados de la misma calificación profesional obtuvieren aumento de salario, su nivel de remuneración pasaría a ser el mismo cuando vuelva al empleo. Evidentemente, tales ventajas son apenas las que fueron atribuidas a la categoría, aunque concedidas espontáneamente por el empleador, esto es, las que no resulten de la Ley o del acuerdo colectivo.

Durante el período de la suspensión, el empleado no puede ser despedido. Será invalidado por consiguiente, el aviso previo que por ventura le dé el empleador. Nada impide, además que de común acuerdo, disuelvan el contrato.

Tratándose de contrato por tiempo determinado, los efectos cesan con el vencimiento del término, si ocurre en el período de la suspensión. Sin embargo, si las partes acordaran, el período de separación puede dejar de ser computado en cuenta de plazo para la extinción del contrato.

La separación del empleado por enfermedad, encargo público, representación sindical, e interés particular interrumpe la cuenta de su tiempo de servicio, si le hubiere sido concedido el auxilio enfermedad, en la primera hipótesis. Es que la Ley considera al empleado en licencia no remunerada durante el período en que estuviera en el gozo de beneficio. Otro tanto ocurre con las licencias no remuneradas concedidas a los líderes sindicales, durante el ejercicio de la representación profesional. La situación del empleado así beneficiado, difiere, por tanto, de aquella en que se encuentra si la separación tiene otra causa.(1)

En los casos de suspensión por hecho imputable al empleado, no hay que pensar propiamente del derecho al empleo. De éste, en rigor, no se aleja en el sentido de que se le deba asegurar la vuelta al cargo. Continúa, en verdad, en su ejercicio, aunque privado de frecuentar la empresa, y por esto mismo, privado de salario. Cuando la suspensión se verifica como medida disciplinaria, el período de inactividad es limitado. En regla, corto. No puede exceder de 30 días. Suspensión disciplinaria superior a ese plazo es considerada rescisión injusta del contrato.

Durante el período de suspensión, la relación jurídica no se altera, aún cuando el alejamiento del empleado se da para investigación judicial de falta grave. En esta hipótesis, no hay limitación de plazo.

Finalmente, en los casos de suspensión por directa determinación legal, el empleado conserva todos los derechos como si estuviese prestando los servicios.

1.6 SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

En el Derecho del Trabajo se reconoce a la suspensión de las relaciones de trabajo como una institución, y para su mejor estudio se separó en suspensión de las relaciones individuales de trabajo y suspensión de las relaciones colectivas de trabajo.

El principal objeto de esta institución es la mantener la estabilidad en el trabajo y la defensa del trabajador para que no se llegue a la disolución de la relación ó despido del trabajador .

En sí podríamos resaltar que la suspensión de las relaciones individuales de trabajo tiene como finalidad conservar la relación laboral entre el trabajador y el patrón, mediante la suspensión de producción de efectos, sin responsabilidad para ninguna de las dos partes, cuando el trabajador no puede realizar su trabajo por una causa distinta a los riesgos de trabajo. (3)

Esta institución siempre estará enfocada a defender y en beneficio del trabajador, mientras que el patrón tendrá que respetar todos los derechos del trabajador y no podrá disolver la relación mientras exista una causa que justifique que el trabajador no ha podido prestar su trabajo, y cuando esta causa haya terminado, el trabajador deberá de ser reinstalado.

En sí, esta institución defiende mucho al trabajador y es muy necesaria porque uno nunca sabe que circunstancias ajenas a uno pueden ocurrir y que impidan al trabajador la prestación de su trabajo siempre y cuando sean de carácter temporal.

Cabe mencionar institución está condicionada como ya decíamos a la presencia de una circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, y al terminar este tiempo se deberá de reanudar la prestación del trabajo mientras que en la disolución de la relación ya no se reanuda la prestación, un ejemplo muy representativo de esta situación se da entre la enfermedad y la muerte. (6)

Podemos decir que las siguientes características de esta institución son:

- Su finalidad principal es mantener viva la relación entre el trabajador y el patrón.
- Su función según el art.42, es que el patrón se verá obligado a pagar el salario mientras el trabajador no pueda prestar su trabajo. (5)
- La suspensión tendrá un carácter temporal.
- Al termina de la causa que provoco la suspensión, se reanudarán los efectos de la relación, por consiguiente el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagará el salario.

Ya decíamos que para que sea de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo se necesite de una causa justificada, estas causas son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de responsabilidad.

Estas causas solamente pueden provenir de parte del mismo trabajador y como ya decíamos es un derecho que tienen los trabajadores para la estabilidad en su trabajo, además de que esta suspensión afecta solamente al trabajador que da origen a ella y no repercute sobre sus demás compañeros de trabajo, ni en su beneficio ni en su perjuicio, además de que cuando el trabajador no este prestando su trabajo no le produce responsabilidades.

Dentro de estas causas justificadas pueden clasificarse de dos formas que son las señaladas por la ley expresamente y las otras son las imprevistas, estas ultimas la Ley deja en manos de la junta de conciliación y arbitraje para determinar si es justificada o no la causa por la cual el trabajador no presto su trabajo. (2)

En el articulo 42 de la ley federal del trabajo nos habla de las causas justificadas de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo que son las siguientes:

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;

IV.– El arresto del trabajador;

V.– Desempeño de servicios y cargos mencionados en el artículo quinto de la constitución.

VI.– La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales.

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

Podemos decir que en las causas que fueren para que sea de la suspensión, se tendrá que avisar por parte del trabajador al patrón de la causa que le impide prestar su trabajo ya que si no da aviso puede ser causa de que el patrón pueda rescindir la relación.

Como conclusión de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo diremos que es una institución en beneficio del trabajador y que su finalidad principal es la de mantener la relación entre el trabajador y el patrón siempre y cuando la causa de que no se preste el trabajo sea justificada y temporal para que los efectos se detengan y no haya responsabilidad ni para el trabajador ni para el patrón. (4)

CAPÍTULO II

DISOLUCION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

2.1 GENERALIDADES

La relación de empleo puede cesar:

- Por muerte del empleado;
- Por fuerza mayor;
- Por el advenimiento del término o cumplimiento de la condición;
- Por declaración de voluntad de una de las partes;

e) Por distrato.

Desde el punto de vista práctico, importa una distinción entre las causas que dan lugar o derecho a indemnización al empleado de las que no lo dan. Es interesante, por consiguiente, clasificarlas en función de ese derecho. Aunque, hoy este sujeto a opción con el Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio. Adoptado ese criterio, cumple separarlas para un examen sucesivo. Determinan el pago de una indemnización: a) la declaración de voluntad del empleador, sin justa causa, y excepcionalmente la del empleado; b), la fuerza mayor. No la dispensan la muerte del empleado; c) el advenimiento del término, o el cumplimiento de la condición; d) la declaración de la voluntad del empleador, con justa causa; e) el distrato. (6)

En cuanto sea más interesante la clasificación que obedece al criterio indicado, se hace necesario, todavía fijar el sentido de expresiones que designan las formas de cesación de la relación de trabajo. La terminología usada en la doctrina y en la legislación muestra divergencia y vacilaciones, que perjudican la uniformidad de los conceptos.

De la disolución, se acostumbra distinguir la extinción propiamente dicha de los contratos, que es el modo normal por que dejan de existir, o como algunos autores escribieron anteriormente, la muerte natural del contrato, la extinción ocurre cuando el contrato está ejecutado, o su contenido agotado, o su fin alcanzado. Verificándose en otras palabras, cuando el contrato produjo todos sus efectos. La extinción del contrato de trabajo, tomada la palabra en esa acepción, sólo se da si la duración fue determinada por las partes, mediante la fijación de un término, o de una condición. Sobrevenida una u otra la relación jurídica se extingue automáticamente, por haber alcanzado su fin. Entre tanto en una misma hipótesis podemos ver un caso de disolución, bajo la forma de caducidad.

La disolución hace cesar para el futuro los efectos del contrato. Causas supervenientes le determinan la ineficacia, disolviendo el vínculo, que no fuera su aparición podrían perdurar, los efectos producidos se conservan; los futuros no se producen. Asimismo puede reservarse el vocablo disolución, para significar toda forma de ineficacia superveniente del contrato

Se disuelve, pues, el contrato de trabajo cuando cesan sus efectos por la muerte del empleado, por la fuerza mayor, por la voluntad de una de las partes. (6)

2.2 MODOS DE DISOLUCION.

La disolución de los contratos en general se opera de tres modos:

- La resolución;
- La rescisión;
- La caducidad.

La resolución, como la comprendemos, es una disolución del contrato en consecuencia de inejecución por parte de uno de los contra-tantes, por su culpa o no lo que caracteriza ese modo de disolución de los contratos, en las legislaciones que siguen el sistema francés, es la necesidad de un pronunciamiento judicial. Ningún contrato sé resuelve de pleno derecho. La facultad de resolución ha de ser ejercida, pues mediante acción judicial, aunque el contrato contenga cláusula resolutoria expresa. Ella, traduce el ejercicio de un poder vinculado, al contrario la facultad de rescisión o resiliación, que representa el ejercicio de un poder discrecional. Asimismo siendo la resolución del contrato de trabajo, sólo se verifica cuando el empleado se haya en el gozo de estabilidad en el empleo en esa hipótesis nunca el empleador se puede resolver el contrato mediante la proposición de acción propia bajo la forma de investigación, para comprobar la ejecución dolosa del contrato, por el empleado si lo consiguiese, la sentencia judicial disolverá el contrato. En el caso de fuerza mayor, que en derecho común, constituye causa de resolución de los contratos, no hay necesidad en Derecho del Trabajo de disolución judicial, motivo por que, aunque determine la paralización de los efectos del contrato, disolviéndolo, no debe ser incluida dentro de las causas que fundamental la resolución constituye, antes una causa de caducidad del contrato de trabajo.

La rescisión y la cesación de los efectos del contrato por las propias partes, o por una de ellas, independientemente de la intervención judicial. La rescisión puede ser bilateral o unilateral por consiguiente. Cuando son las dos partes las que quieren paralizar los efectos del contrato celebran otro contrato para disolver el que los vincula. Por lo contrario sensus aniquilan el vínculo, impidiendo que continúe produciendo efectos ese contrato extintivo se le denomina distrito o distrate. Si se trata de la forma o medio de disolución, admisible, en el contrato de trabajo, que entre tanto, no es frecuente, Y casi siempre máscara la transacción lesiva a los intereses del empleado. 1.a rescisión unilateral es el modo más común de disolución del contrato de trabajo. Consiste en la ruptura del vínculo Y consecuentemente en la paralización de sus efectos, práctica de uno de los contratantes, sea el empleador sea el empleado. No es un nuevo negocio jurídico que se practica para suprimir el contrato, mas si el ejercicio de un derecho potestativo que atañe a la eficacia del contrato, paralizando ex nunc. La facultad de rescisión puede ser ejercida discrecionalmente por cualquiera de las partes. El hecho de sujetar al empleador al pago de una indemnización cuando la usa sin una justa causa no afecta a su esencia de poder discrecional. Puede ejercerlo, en efecto, cuando le aproveche, corriendo la eficacia del contrato, disolviendo, a su arbitrio el vínculo. (1)

La rescisión del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador se llama despido. Constituye el más interesante modo de disolución de ese negocio jurídico, en razón de las consecuencias jurídicas que la Ley hace derivar de su práctica.

Hay por fin un tercer modo de disolución de los contratos que es la caducidad. Se verifica cuando los efectos jurídicos del contrato cesan en consecuencia de un acontecimiento natural. En esos casos, la disolución o es provocada o determinada por la voluntad o por el comportamiento de una de las partes o lo mismo de las dos. No hay en suma un acto disolutorio; el contrato, como excelentemente dice GALVAO TELES, casi por si, se torna ineficaz o se extingue ope legis. El contrato de trabajo caduca en tres hipótesis la. Cuando muere el empleado; 2a. cuando la fuerza mayor impide su continuación; 3a. cuando se verifica el acontecimiento futuro, cierto o incierto, a que fue subordinada su eficacia. En cualquiera de las dos el vínculo se disuelve ipso jure. (1)

2.2.1 RESOLUCION.

La disolución del contrato de trabajo mediante sentencia judicial que lo determina, por el reconocimiento de inejecución culpable de una de las partes, se verifica, como hemos indicado arriba, cuando el empleado, estando en gozo de la estabilidad, viola una de las obligaciones cuya infracción la Ley considera falta grave, o cuando los efectos del contrato no pueden subsistir, siendo él estable, en virtud de fuerza mayor. Fue visto que la resolución de los contratos se da cuando la causa de la disolución tiene que ser apreciada por el juez, a vista de las pruebas ofrecidas por las partes, ocurriendo siempre por sentencia judicial. La estabilidad en el empleo determina la necesidad de la resolución, para el empleador cesa la facultad de rescindir el contrato

cuando el empleado la adquiere. Asimismo, siendo la rescisión del contrato del empleado que está en gozo de la estabilidad es un acto inoponible, al cual rechaza la Ley cualquier efecto. En este caso están los empleados no optantes por el Régimen del Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio y los que hayan optado por él, se retractarán posteriormente, en el Plazo legal. (3)

El mecanismo de la resolución se particulariza en Derecho del Trabajo. Cometiendo el empleado una falta grave, esto es, practicando uno de los actos que en la forma de la Ley, representan seria violación de las obligaciones contraídas o de los deberes que incumben a los empleados en general, dará el motivo a la resolución del contrato. Mas, para que se haga efectivo se impone al empleador la carga de requerir un interrogatorio para la acumulación de la falta que imputa al empleado. Si la acusación es juzgada procedente, la sentencia decreta la resolución del contrato. No se limita como podría parecer de ligera interpretación del precepto legal concerniente a la especie, en autorizar el despido, visto que se realiza independientemente de cualquier acto del empleador después de transitar en el juzgado, en constituir homologación del despido. Resuelve el contrato, tanto que si el empleado no estuviera suspendido, los efectos de aquél sólo paralizan con la sentencia definitiva, Si entre tanto, fueran interrumpidos por la práctica de falta grave, o en el plazo permitido de la facultad de suspensión de las funciones del empleado no es rigor el despido que se torna efectivo, mas la suspensión es válida, Se dice que la sentencia judicial es retro-activa a la fecha de la suspensión, porque, con ésta se interrumpen los efectos del contrato como un compás de espera. Una vez que la sentencia reconoce la procedencia de la acusación del empleador, legitima el uso que hace de su facultad de suspensión. Consecuentemente, un efecto puede ser restaurado. Es como si el despido hubiese ocurrido en la fecha de la suspensión. Mas en verdad sólo es positiva con la sentencia, visto que, según las propias expresiones de la Ley, el empleado estable no puede ser despedido, sino por motivo de falta grave debidamente comprobada. Despido que depende de la comprobación inicial de su motivo no puede ser admitida antes de ser éste comprobado. Despido que depende esa comprobación, sería despido provisorio o condicional y cualquiera de esas calificaciones es absurda. La resolución del contrato de trabajo de empleado estable, siendo obligatoriamente judicial, tiene que ser decretada por medio de sentencia constitutiva. La autoridad judicial no se limita a declarar que la disolución ya se verificó por un acto de voluntad del empleador, legítimo. No. La autoridad judicial decreta la resolución del contrato.

Como le compete apreciar el caso, para verificar si hubo inejecución contractual, no pudo dejar de decretar la resolución, sí fuere convencido por la improcedencia de la acusación. En esa hipótesis, condena al empleador a reintegrar al empleado en servicio, y le ha de pagar los salarios a que tendría derecho, en cuanto estuvo en suspenso. Se da una transformación. El empleador, suspendiendo infundadamente al empleado, pasa a ser parte que dejó de ejecutar el contrato. En el rigor de la técnica, otra acción debería de ser intentada por el empleado para obtener la condena del empleador al cumplimiento de las obligaciones, que le incumbían, esto es, al pago de los salarios, más por economía procesal el condenar en el propio inquirido que requirió. Páguendolos estará ejecutado el contrato, hasta porque no se justifica la substitución de su obligación por la de indemnización de las pérdidas y daños; salvo en cuanto a la obligación de reintegrar al empleado si su cumplimiento fuera desaconsejable en fase de incompatibilidad que venga a ser reconocida por el juez. La Simula No. 28 del T.S.T., declara que en el caso de convertirse a la reintegración en indemnización doblada, el derecho a los salarios es asegurado a la fecha de la sentencia constitutiva que pone fin al contrato.

El contrato de trabajo del empleado estable también está sujeto a la resolución cuando la inejecución proviene de fuerza mayor, entendiéndose como tal, en la Ley laboral, todo acontecimiento inevitable, en relación a la voluntad del empleado y para la realización de la cual no haya él concurrido, directa o indirectamente, es necesario, cuando hace cesar los efectos del contrato de trabajo, que el empleador en acción judicial, también bajo la forma de investigación compruebe la inevitabilidad de hecho y ausencia de culpa: Al juez del mismo modo en el caso de la inejecución culposa del empleado, cabe decretar la resolución del contrato, si comprobada la fuerza mayor, caso contrario, le corresponde igualmente, condenar al empleador o readmitir al empleado y pagarle los salarios correspondientes al período en que estuvo alejado contra su voluntad. (1)

2.2.2 DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La disolución de las relaciones individuales de trabajo puede únicamente decretarse por el patrono si existe una causa justificada; en ausencia de ella, el patrón que hubiere disuelto la relación, tendrá si el trabajador así lo quiere de cumplir con la relación o a indemnizarlo con tres meses de salario.

En el caso de haber las causas justificadas de disolución se dividirán en dos que son causas de rescisión y causas de terminación.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

Como ejemplo podemos poner el de un trabajador que no asiste a trabajar durante cuatro días o más, el empresario puede separar al trabajador, pero también puede conservarlo.

También podemos decir que la ley considera que no todo incumplimiento de una obligación por parte del trabajador amerita la disolución de la relación, con esto queremos decir que solo se aplicara en las obligaciones importantes o principales, pues en el trabajo se dan los incumplimientos de obligaciones secundarias como faltas, descuidos, etc. ya que podríamos decir que son inevitables ya que somos humanos y es de naturaleza. (3)

La rescisión es provocada por el acto humano que carece de necesidad física y que se pudo haber sido evitado.

Mientras que la terminación es 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, como ejemplo podemos poner la incapacidad física o mental del trabajador con esto queda de manifiesto que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas.

Si comparamos las dos instituciones que son la RESCISIÓN Y LA TERMINACIÓN se da mucho énfasis en el mutuo consentimiento, con esto podemos decir que la rescisión toma su origen en el cumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto que la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica. La distinción es importante, pues la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las formas de operación cuanto en las consecuencias de la disolución.

Las causas justificadas de rescisión de quien nos habla el artículo 46 previene que el trabajador o el patrono podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad, de ahí se denota el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión ya que también cualquiera puede incumplir con sus obligaciones.

Como en la suspensión de las relaciones de trabajo, también en la rescisión hay dos tipos de causas, unas que están expresadas en la Ley y las que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad. (4)

Las causas de rescisión que pueden ser incurridas por el trabajador son:

- Falta de probidad u honradez.
- Injurias
- Actos de violencia, amagos y malos tratamientos
- Actos intencionales e imprudencia grave
- Actos inmorales

- Revelación de secretos
- Faltas de asistencia al trabajo
- Desobediencia del trabajador
- Negativa a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar accidentes y enfermedades
- La ebriedad y el uso de narcóticos o drogas enervantes
- La sentencia penal condenatoria

Todas estas causas son las que conllevan a una posible rescisión de las relaciones individuales de trabajo, mientras que las causas de rescisión expresas motivadas por el patrón son correlativas a las ya expresadas anteriormente aunque cabe mencionar que funcionan de manera distinta para las dos partes.

También es de mencionarse que las acusas análogas deben de ser de naturaleza grave o de incumplimiento de una obligación principal o importante y deben ser semejantes a las que están expresadas en la ley.

Dividimos las causas de terminación en dos las cuales son el mutuo acuerdo y las circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del patrón que hacen imposible la continuidad de la relación. (3)

También diremos que la iniciativa de disolución compete al trabajador o al patrono, según el origen de la causa que lo motive, y que la disolución se inicia con el despido al cual definimos como el acto por el cual hace saber el patrón al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo, o con la separación del trabajador de su trabajo, acto que a su vez se define como el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente.

En caso de que el trabajador no estuviese de acuerdo con su despido se procederá a las juntas de conciliación y arbitraje en donde se decidirá si es o no justificado el despido del trabajador.

En caso de que se justifique la rescisión por parte del patrono, éste deberá de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. Para que se tenga una constancia auténtica del despido y para que el trabajador tenga conocimiento de la causa que el patrón a tomado en cuenta para su justificarlo, y le permitirá prepararse para su contradefensa.

Cabe recalcar que si el patrón despide al trabajador y no le da una constancia y el trabajador alega su injustificada rescisión el patrón tendrá que reinstalar o indemnizar al trabajador según lo decida este ultimo. (5)

Como especie de conclusión a estas instituciones podemos decir que todo se hace y siempre se busca el mayor beneficio posible para el trabajador, tanto en la suspensión y la disolución de las relaciones individuales de trabajo. Lo cual nos lleva a reflexionar y ver la s dos caras de la moneda que por una parte se defiende mucho al trabajador y por otra se le debe de juzgar según la Ley.

2.2.3 RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La rescisión del contrato de trabajo es el modo de re-solución por el cual cesa su eficiencia por mutuo consentimiento o por la declaración de la voluntad del empleador o del empleado, independientemente de la intervención judicial. Puede ser por tanto bilateral o unilateral, conforme se realice de común acuerdo o en contra de la voluntad de alguna de las, partes. La rescisión unilateral es mucho más interesante desde el punto de vista práctico de que la bilateralidad, debido a las consecuencias jurídicas que produce. (6)

En la rescisión bilateral que es un contrato extintivo las partes tienen libertad de regular los propios intereses de acuerdo como a ellos les conviene. No está sujeta a forma especial, ni para valer re-clama cualquier acto judicial, mas si el contrato se disuelve por medio de transacción, realizada con el objetivo de prevenir litigio, se toma necesario la asistencia del sindicato o del Ministerio del Trabajo, si el empleado tiene más de un año de servicios.

La rescisión unilateral puede resultar de la declaración de voluntad del empleador o del empleado. La rescisión unilateral hecha por el empleador se llama despido o dispensa. En cuanto sea más frecuente no por eso agota ese modo de disolución, pues, aunque raramente, también ocurre rescisión de, contrato de trabajo por la voluntad del empleado que quiere retirarse de la empresa, pura y simplemente por ser de su conveniencia. En este caso se denomina su acto de dimisión, sujetándose, también, a la asistencia sindical. (4)

En su estructura y en su naturaleza, la rescisión pactada del empleador es idéntica a la que se verifica por la voluntad del empleado, una y la otra constituyen el ejercicio de un derecho potestativo y se cumple mediante declaración recepticia de la voluntad. Se distinguen, en tanto, por los efectos, cuando no hay, motivo definido en la Ley que justifique la declaración rescisiva. También el despido cuando la rescisión practicada por el empleado puede obedecer, o no a una justa causa. Si no le hay, cualquiera de las partes es obligada a comunicar a la otra con cierta antelación, la intención de rescindir, dando el aviso previo. Caso contrario, ese aviso no tiene cabida. El empleador que despide al empleado sin justa causa, esto es, sin que éste haya dado motivo para la cesación de los efectos del contrato de trabajo, es obligado a pagarle determinada indemnización calculada sobre el tiempo de servicios y por eso llamada indemnización de antigüedad. Si el despido se dio con justa causa ninguna indemnización es debida, salvo si el empleado hace opción por la indemnización del Fondo de Garantía del Tiempo de Servicios. El uso de la facultad de rescindir por el empleado también se condiciona, en los efectos a la concurrencia o no de justa causa. Si el empleado, sin motivo dado por el empleador, quiere retirarse de la empresa, basta comunicársela ese propósito con la necesaria antelación. Del cumplimiento de ese propósito, ninguna consecuencia jurídica le viene, aunque su salida venga a causar cualquier daño al empleador, obligado no está, en hipótesis alguna a pagar cualquier indemnización. (1)

Mas, si es forzado a rescindir el contrato de trabajo en razón del comportamiento del empleador, vale decir, por haber sido dado motivo a la rescisión, en Ley se considera justa causa y le asiste el derecho de practicarla y de recibir, en consecuencia la indemnización a que tendría derecho si fuere injustamente despedido. En esos casos, el ejercicio de la facultad de rescindir viene acompañada de la sanción impuesta por la Ley a la otra parte, en el supuesto de que, dejando de cumplir ciertas obligaciones, deba de cumplir por la cesación de los efectos del Contrato de trabajo, que en el último análisis proviene de su comportamiento.

En este caso se impone que promueva la acción rescisoria. En verdad, el empleador que actúa por forma condenable, dando causa a la rescisión, practica no despido indirecto. Visto que fuerza al empleado a dejar el empleo, mas éste no hace, en esa hipótesis, sino consumir el acto de despido. Aun en esta hipótesis de, despido indirecto, la indemnización corresponde. Al empleado que no hace, opción por el régimen de garantía de tiempo de servicio.

Es necesario pues, discutir en la rescisión practicada por el empleado, la que realiza libremente, por su espontánea voluntad, de la que es forzado a cometer; en cualquiera de las dos, además la declaración de la voluntad es indispensable, restando al empleado en la última una opción, la de permanecer en el empleo; no obstante el comportamiento del empleador. (3)

La rescisión unilateral del contrato de trabajo, por parte del empleador o del empleado, puede darse tanto, en el contrato por tiempo indeterminado, como en el contrato por tiempo determinado. La Ley no la sujeta en consecuencia al mismo régimen en cuanto al criterio que debe ser seguido para el cálculo de la indemnización, en cuanto la imputación de la sanción. Cuando, pues, se verifica sin justa causa, es de mayor interés saber si la

relación extinta corresponde a un contrato por tiempo determinado o indeterminado. La decisión es tan importante que merece estudio aparte (número siguiente).

2.2.4 RESCISION DE, CONTRATO POR TIENIPO DETERMINADO E INDETERMINADO.

La distinción del contrato de trabajo bajo el punto de vista de la duración interesa, en la práctica, por la diversidad de consecuencias que la Ley adjudica a la rescisión unilateral, sin justa causa, las dos modalidades, la del contrato por tiempo determinado, Y la del contrato por tiempo indeterminado.

La rescisión unilateral del contrato por tiempo determinado, verificada antes de la expiración del plazo, obliga a la parte que la practicó, sea el empleador, sea el empleado, a pagar a la otra una indemnización correspondiente, si el residente, fuere aquél, a la mitad de la remuneración a que éste tenía derecho hasta el término del contrato" y si fuera éste, a indemnizar al empleador de los perjuicios que le resultaron del desligamiento, no pudiendo su quantum exceder aquél a que en idénticas condiciones tuviese derecho. (6)

Como hemos visto, el deber de indemnizar incumbe tanto al empleador cuanto al empleado, lo que no ocurre en una rescisión sin justa causa del contrato por tiempo indeterminado, debido a que es exclusivamente por el empleador, mas en la liquidación del daño no determina la Ley del mismo proceso. En caso de despido ante tempus, hay una cláusula penal compulsoria, visto que sea fue el daño resultante de la ruptura sin justa causa, la indemnización corresponderá necesariamente al pago de la remuneración, por mitad de los salarios vencidos hasta la expiración del contrato. Es como si las partes hubiesen estipulado el modo de liquidación de los daños consecuentes a la inejecución contractual. La alternativa, en el caso, es diferida al acreedor de trabajo, y deudor del salario, o cumple el contrato hasta el final o paga la indemnización prevista, calculada de acuerdo con la Ley, siguiendo el criterio invariable. Mas si la rescisión anticipada se verifica por acto del empleado que no tenga justa causa, su obligación de indemnizar el daño causado, no se calcula del mismo modo. En esa hipótesis, cumple al empleador probar la extensión de los perjuicios sufridos en consecuencia del desligamiento del empleado. La Ley se limita a fijar el límite de la indemnización, estatuyendo que no puede ser superior a la que el empleado recibiría si fuera despedido en las condiciones. Una vez que el empleador es obligado a pagar por mitad la remuneración a que crea derecho el empleado, ante el advenimiento del término del contrato, se sigue que, en hipótesis alguna el empleado podrá ser condenado a pagar una indemnización que exceda de ese límite. Podrá pagar menos, nunca más. Podrá, hasta dejar de ser condenado al pago de cualquier indemnización, si, de su desligamiento no resulta cualquier perjuicio para el empleador. Mas, aunque sea voluminoso el daño, la reparación jamás podrá exceder del límite cuantitativo fijado en la Ley.

La disposición legal que establece la responsabilidad civil del empleado en caso de inejecución culposa del contrato, es en la práctica, inoperante. Por regla, el empleado no posee bienes sobre los cuales pueda incidir la ejecución de la sentencia condenatoria y sus salarios son totalmente inembargables.

Mas la inexibilidad de la sentencia, en casi todos los casos, no afecta al derecho en sí del empleador. La rescisión unilateral del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, sin justa causa, obliga apenas al empleador a pagar al empleado una indemnización correspondiente a un mes de remuneración por año de servicios, o por año Y fracción igual o superior a 6 meses.³ Es la llamada indemnización de antigüedad que será examinada en otro capítulo.

El criterio trazado en la Ley es invariable, no tomándose en cuenta, en cada caso, el perjuicio sufrido por la otra parte. En principio, la facultad de rescindir es una necesidad jurídica en lo.—, contratos por tiempo indeterminado, que envuelven la actividad humana. La Ley parte del presupuesto de que las partes no quisieron vincularse perpetuamente, Y que por tanto deben tener facultades de desligarse en todo tiempo. Además, la denuncia del contrato por tiempo indeterminado es el modo de liberación del contratante que quiere desobligarse de los deberes asumidos para con el otro. Ordinariamente, no precisa ser justificada, dado que las partes saben, al celebrarlo, que en cualquier momento, puede ser desecho mediante declaración de

voluntad del otro contratante. Mas en el contrato de trabajo, como del resto, en otros, se exige que la renuncia obedezca a justa causa. No obstante la inexistencia de la causa justa no impide la rescisión del contrato. La rescisión inmotivada por parte del empleador lo sujeta, como terminación legal a pagar una indemnización al empleado, así como se hubiese estipulado la multa penitencial a ser pagada como una compensación por la duración del empleo. (2)

El empleado no está obligado al pago de cualquier indemnización si rescinde el contrato inmotivadamente. Para él la facultad de rescindir es libre, en el presupuesto que ninguna obligación le debe ser imputada para libertarse de un vínculo que no le crea apenas obligaciones, mas que también, lo coloca en un estado de sujeción que no debe sobrevivir a su conveniencia, a cuya liberación se crean obstáculos. En cuanto al empleado no puede haber vínculos personales perpetuos

El derecho potestativo que tiene el empleado de poner término a los efectos de un contrato por tiempo indeterminado le asegura, cuando es ejercido por virtud de haber la otra parte dado justa causa de rescisión, el derecho de pleitear la indemnización que le cabría si fue- ra despedido, salvo si optó por el fondo de garantía del tiempo de servicio. Lo mismo ocurre si el contrato es por tiempo determinado; mas en este caso, el optante hace derecho apenas al depósito en cuenta vinculada si la parte rescindió fuere el empleador.

2.3 CADUCIDAD.

Como hemos visto anteriormente, el contrato de trabajo, puede caducar por tres causas: la muerte del empleado; la fuerza mayor, el advenimiento del término o cumplimiento de la condición.

La muerte del empleado determina su caducidad en razón de la naturaleza de, la prestación que a él le incumbe satisfacer. El trabajo, cualquiera que sea debe ser ejecutado personalmente por el empleado. No le es permitido hacerse substituir en el cumplimiento de la principal obligación que contrae. Sus herederos, no pueden por tanto, tomarle el lugar, continuando la relación jurídica. Con su muerte se disuelve ipso facto el vínculo. Ella paraliza los efectos del contrato, el cual caduca. (1)

Se acostumbra decir que la muerte disuelve el contrato de trabajo por que éste es intuitu personae en relación al empleado. Es un equívoco. El contrato intuitu personae es aquél en que una de las partes tiene en vista las cualidades personales, propias, intransferibles, de otro. Eso no ocurre, de regla, en el contrato de trabajo, pues, en verdad, ningún empleado, sobre todo en la gran empresa, toma en cuenta, normalmente, la persona del trabajador. El equívoco reside en la confusión del contrato intuitu personae con el contrato que tiene por objeto una obligación que debe ser cumplida personalmente, por el deudor. Es la personalidad de la prestación del empleado que impide su sobrevivencia a la muerte de éste.

El obstáculo a la continuación de la eficacia del contrato es un hecho natural, en el caso, que determina, siempre, la imposibilidad de ejecución. El mismo no se da, además con la muerte del empleador, inclusive en las relaciones en que su figura no es despersonalizada. Es que, ordinariamente, la empresa continúa y, lo mismo cuando es individual, la obligación de pagar el salario puede ser cumplida por el sucesor, por eso que no tiene como objeto una prestación personal. Todavía la Ley Patria asegura al empleado la facultad de rescindir el contrato de trabajo en el caso de muerte del empleador constituido en empresa individual, entendiéndose que, si la ejerce, puede pleitear la indemnización a que tendría derecho en caso de despido, dado que, asegurando expresamente el uso de la facultad incondicionada, el legislador equiparó la situación aquéllas, previstas en el mismo artículo, en las cuales puede considerar rescindido el contrato y pleitear la debida indemnización, como por ejemplo, cuando le fueran exigidos servicios superiores a sus fuerzas o contrarios a las buenas costumbres. En particular, la jurisprudencia de los tribunales laborales han vacilado en conceder indemnización. admitiendo que es una facultad del empleado la rescisión del contrato por muerte del empleador.

CAPITULO III

Terminación de las relaciones de trabajo

También en esta materia la ley actual distingue los aspectos individuales y colectivos, ocupándolos por ahora tan sólo de los primeros.

Hemos visto anteriormente porque se dan la rescisión y suspensión de los contratos laborales, y analizando los motivos, que en uno y otro caso, puede involucrar al trabajador o el patrón.

Ahora vamos a ocuparnos de otra forma de concluir con los efectos del contrato de trabajo instituida por el legislador. Se trata de la terminación de dichos contratos por algunos de los motivos que señala el artículo 53; pero en la inteligencia de que tales motivos son específicos, o sean, que la enumeración del precepto antes mencionado, tiene el carácter de limitativa. Ni las partes ni los tribunales pueden autorizar una terminación contractual por causas diferentes a las que menciona el involucrado artículo 53.

El artículo 53 Expone que son causa de terminación de las relaciones de trabajo:

- Mutuo consentimiento
- La muerte del trabajador
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad los artículos 36, 37, y 38
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifestada del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajador; y
- Los casos a los que se refiere el artículo 434.

La primera causa se refiere, como es común que ocurra en todos los contratos, al mutuo consentimiento de las partes. Los problemas que se suscitan por esta causa son más bien de carácter probatorio, pues, a veces, los obreros desconocen la libertad con la que firmaron el documento en el que se hizo constar la estipulación de la terminación del contrato, por consentimiento mutuo, o por ser forzado para ello, o bien, algunos patrones recurren a estos procedimientos para ocultar despidos injustificados y librarse indebidamente del pago de indemnizaciones. Por estos motivos es conveniente, muchas veces acudir ante los tribunales del trabajo para celebrar ante ellos el convenio por el que se da término al contrato, de acuerdo con la fracción que analizamos. De no poder hacerlo así es conveniente levantar ante testigos una acta haciendo constar la voluntad de ambas partes para terminar con el contrato.

3.1 Muerte del trabajador y conclusión de la obra contratada

Otras causas, señalada en la fracción II, es la muerte del trabajador, siendo éste el caso típico de terminación del contrato, como también lo es la terminación de la obra para la que se hubiera contratado al trabajador a que se refiere la fracción III. En este último caso, es evidente que se trata de trabajadores para obra determinada.

3.2 Incapacidad Física

Señala la fracción IV del artículo 53 que la relación de trabajo terminará por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. La inhabilidad manifiesta del trabajador únicamente puede ocasionar el incumplimiento del trabajo, estableciéndose para este supuesto que si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador

Tendrá derecho a que se le pague con este trabajo un mes de salario y 12 días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o sea el que se refiere a las primas de antigüedad o, de ser posible, si así lo desea a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le corresponda de conformidad con las leyes (4)

3.3 Perdida de la confianza

Ya se comento al referirnos de los empleados de confianza, el caso especial que permite al patrón rescindir la relación de trabajo, si existe un motivo razonable de perdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión. La ley dispone que si el trabajador de confianza hubiere sido promovido de un puesto de planta, volverá al, salvo que exista causa justificada para su separación.

Dos problemas encierran esta disposición: El primero que la perdida de la confianza, conceda un hecho subjetivo no puede producir sus efectos de modo caprichoso, o sea que el patrón que el patrón tiene que partir de un hecho objetivo para llegar lógicamente a concluir que el empleado no merece su confianza, y así lo ha resuelto La Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El segundo problema se refiera a que el trabajador afectado pueda volver a su puesto de escalafón, cuando de este fue promovido para ocupar el de confianza. Desde luego que la ley no dice que hacer con el trabajador que esta ocupando el puesto de escalafón. Despedirlo sin que se perciba sin que se perciba alguna indemnización, sería injusto para el obrero, como también sería que el patrón tuviera que indemnizarlo, pues uno y otro es ajeno a la falta que origino el desplazamiento, siendo así que el único culpable va a tomar el puesto.

Por otra parte, cuando existe un sindicato de la empresa, generalmente hay una oposición absoluta para que el empleado de confianza que la perdió, se le vuelva a recibir el puesto de base.

Creemos que la forma de solucionar jurídicamente este problema podría ser al tomar a un trabajador de planta para ocupar un puesto de confianza pedirle que solicite un permiso para separarse del primer puesto, y en su lugar nombrar sustituto con el carácter de interino. Reconocemos que este sistema produce una mala impresión en el personal interesado; pero de no existir tal circunstancia el patrón tendría que esgrimir como defensa para despedir al empleado de base, desplazado por el que venia ocupando el puesto de confianza, que estos resultados se derivan de la aplicación de la ley. (1)

3.4 Las causas colectivas de terminación

En el artículo 53 se señala que también constituye causa de terminación de las relaciones individuales de trabajo, los casos a que se refiere el artículo 434, esto es, las llamadas causas colectivas de terminación.

La diferencia fundamental entre las causas individuales propiamente dichas, y las colectivas, radica en que las primeras, con la excepción de la que encuentra su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, no genera ninguna responsabilidad económica, en tanto que las colectivas siempre queda a cargo del patrón el pago de una indemnización de 3 meses de salario, además de la prima de antigüedad (art. 436) que aumenta a 4 veces, más 20 días por cada año de servicios prestados, en los casos de implantación de maquinaria o de procedimientos nuevo, (art. 439). (6)

3.5 La responsabilidad patronal por terminación del contrato sin

causa lícita

La ley es clara al señalar que la terminación unilateral decretada por el patrón, cuando no comprueba las causas, se equipara a un despido justificado. En el artículo 55 se dispone el efecto, lo siguiente:

Artículo 55. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón, las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48 (6)

Podemos concluir que él haber estudiado los distintos puntos de vista de varios autores sobre la suspensión,

rescisión y terminación o disolución de las relaciones de trabajo, nos a ayudado mucho a entender y tener noción de cómo es que funcionan estas instituciones, cabe mencionar que como siempre estas instituciones buscan siempre el bienestar y la mejor solución para los trabajadores como ejemplo simple esta la Ley Federal del Trabajo.

También podemos decir que con lo que respecta a la suspensión, esta es una institución que persigue como objetivo principal y primordial que la relación de trabajo se mantenga estable y que no se disuelva, para esto no provoca responsabilidades ni para el trabajador ni para el patrono durante el periodo que dure esta suspensión, con lo que respecta a la rescisión y la terminación de las relaciones laborales se puede decir que es la ultima instancia a la que se llega en una relación después de que no se pudo llegar a un arreglo o convenio o por que el trabajador haya decidido terminar la relación por retiro voluntario, cabe mencionar que hay muchas causas que pueden provocar estas instituciones como las faltas injustificadas, etc.

Cabe mencionar que estas medidas que la ley toma de suspender, espaciar o terminar las relaciones de trabajo es con la finalidad de no mimar al trabajador, sino que sea lo justo para la relación

obrero – patronal

Como ultimo esperamos que esta investigación sea útil tanto para nosotros principalmente como para las siguientes generaciones para que en algún momento en que requieran utilizar esta información tanto para algo teórico como para la practica laboral, sepan que es y que pueden hacer.

1.- Guerrero Euquerio

Manual de derecho del trabajo

Editorial Porrúa

México 1990

2.- Gómez, Gotischalk y Bermúdez

Curso de derecho del trabajo

Editorial Porrúa

México 1990

Vol. 2

3.- Mario de la Cueva

El derecho mexicano del trabajo

Editorial Porrúa

México 1993

Vol. 1

4.- Internet

Página de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

<http://www.stps.gob.mx>

México 1999

5.- Ley Federal del Trabajo

Cavazos Chena

Editorial Porrúa

México 1999

6.- Derecho del Trabajo

Nestor de Buen L

Editorial Porrúa

Cuarta edición

Lic. en Administración

Derecho Laboral

Suspensión rescisión y terminación de las relaciones de trabajo

1

