

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**  
**FACULTAD DE DERECHO**

**LA TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES,  
EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

ARTÍCULO 1000  
M. P. 1.3

**T E S I S**  
**QUE PARA OBTENER**  
**EL TITULO DE:**  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A**  
**MARIA GISELA EMMA LOZANO GRACIA**

México, D. F.

1971



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**A MIS PADRES  
CON MI ETERNO AMOR Y AGRADECIMIENTO.**

**AL SR. LIC. OSCAR GABRIEL RAMOS ALVAREZ.  
CON MI ADMIRACION Y APRECIO.**

**LA TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES EN  
LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

- CAPITULO I. LA RELACION DE TRABAJO**  
DIVERSOS CONCEPTOS DE RELACION DE TRABAJO.-  
CONCEPTO DADO EN LA LEY.- ELEMENTOS DE LA -  
RELACION DE TRABAJO.- CARACTERÍSTICAS DE LA  
RELACION DE TRABAJO.- LAS RELACIONES INDIV  
DUALES Y LAS RELACIONES COLECTIVAS.
- CAPITULO II. DURACION DE LAS RELACIONES LABORALES**  
DURACION POR OBRA DETERMINADA.- POR TIEMPO-  
DETERMINADO.- DURACION POR TIEMPO INDETERMI  
NADO.- REVISION Y MODIFICACION DE LAS RELA  
CIONES LABORALES.
- CAPITULO III. TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES**  
DIVERSOS CONCEPTOS DE LA TERMINACION DE LAS  
RELACIONES.- BREVE RESUMEN HISTÓRICO.- CAU  
SAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS DE TERMINA  
CION DE LAS RELACIONES LABORALES. (INDIVIDUA  
LES Y COLECTIVAS)
- CAPITULO IV. TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES-  
Y COLECTIVAS**  
TERMINACION SIMULTÁNEA DE LAS RELACIONES IN  
DIVIDUALES Y COLECTIVAS.- TERMINACION DE -  
LAS RELACIONES COLECTIVAS Y SUBSISTENCIA DE  
LAS INDIVIDUALES.- TERMINACION DE LAS RELA  
CIONES INDIVIDUALES Y SUBSISTENCIA DE LAS -  
COLECTIVAS.

**C O N C L U S I O N E S**

**CAPITULO I**

## CAPITULO I

### LA RELACION DE TRABAJO

#### DIVERSOS CONCEPTOS DE RELACION DE TRABAJO.-

CONCEPTO DADO EN LA LEY.- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.- CARACTERISTICAS DE LA RELACION DE TRABAJO.- LA RELACION Y EL CONTRATO DE TRABAJO.- LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y LAS RELACIONES COLECTIVAS.

LA PALABRA RELACION PROVIENE DEL VOCABLO LATINO RELATIO QUE SIGNIFICA: CONEXION DE UNA COSA CON OTRA. CORRESPONDENCIA O ENLACE.

DENTRO DEL DERECHO.- SE HA LLAMADO RELACION JURIDICA A "UN VINCULO CREADO POR NORMAS JURIDICAS ENTRE SUJETOS DE DERECHO, NACIDO DE UN DETERMINADO HECHO QUE ORIGINA SITUACIONES JURIDICAS CORRELATIVAS DE FACULTADES O DEBERES, CUYO OBJETO SON CIERTAS PRESTACIONES GARANTIZADAS POR LA APLICACION DE UNA CONSECUENCIA COACTIVA O SANCION" (1)

EN EL DERECHO DEL TRABAJO.- EN SU CONCEPTO GENERAL SE HA DEFINIDO COMO: AQUELLA CONEXION ENTRE QUIEN PRESTA UN SERVICIO Y QUIEN LO RECIBE.

MARIO L. DEVEALI (2),-SIGUIENDO LA DEFINICION TRADICIONAL DE QUE LOS ACTOS JURIDICOS SON LOS QUE TIENEN POR EFECTO, CREAR, MODIFICAR O EXTINGUIR UNA RELACION JURIDICA QUE, DENTRO DEL DERECHO DEL TRABAJO PODEMOS CONCEBIR A LA

(1) ROJINA VILLEGAS, RAFAEL.- COMPENDIO DE DERECHO CIVIL. TOMO I.- ANTIGUA LIBRERIA RONLEDO, MEXICO, D. F. 2A. EDICION 1964 p. 114.- (CITADO POR EL AUTOR Y TOMADO DE LEGAS Y LACABRA. INTRODUCCION A LA CIENCIA DEL DERECHO) p. 529

(2) DEVEALI, MARIO.- LINEAMIENTOS DE DERECHO DE TRABAJO. 2A. ED.- TIPOGRAFICA EDITORIAL ARGENTINA, BUENOS AIRES.- 1953. P. 215

RELACIÓN DE TRABAJO CON UN SENTIDO PROPIO QUE ES AQUÉL "QUE COINCIDE CON AQUELLA PARTE DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO QUE SE INICIA EN EL MOMENTO Y POR EFECTO DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO Y EXISTE MIENTRAS DURE LA MISMA".

LA MAYORÍA DE LOS AUTORES COINCIDEN EN ESTE CONCEPTO, YA QUE EL PROF. ERNESTO KROTOSCHÍN (3) NOS DICE QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO NO ES SINO "AQUELLA SITUACIÓN JURÍDICA QUE, EN OPOSICIÓN DEL CONTRATO, SE BASA ÚNICAMENTE EN EL HECHO DE LA INCORPORACIÓN DEL TRABAJADOR A LA EMPRESA", CONCEPTO QUE REAFIRMA EL PROF. CARLOS GARCÍA OVIEDO EN SU TRATADO DE DERECHO SOCIAL AL DECIR QUE "LA RELACIÓN DEL TRABAJO, ES UNA TRAMA JURÍDICA LABORAL QUE SE PUEDE DERIVAR YA DE UN CONTRATO, YA DE UNA LEY, A QUE ESPONTÁNEAMENTE SE SOMETEN LAS PARTES, Y ADemás, LA RELACIÓN SURGE EN VIRTUD DEL HECHO MATERIAL DE LA INCORPORACIÓN DEL TRABAJADOR A LA EMPRESA. (4)

EL CONCEPTO DE RELACIÓN ASÍ DETERMINADO, SE DEBE A QUE EL DERECHO DEL TRABAJADOR SE REFIERE PRINCIPALMENTE A LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO O SEÁ, EL HECHO DEL TRABAJO Y LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE HACEN ENTRE LAS PARTES POR EL MISMO HECHO DEL TRABAJO, PRESCINDIENDO CASI EN SU TOTALIDAD DE LA EXISTENCIA Y VALIDEZ DEL CONTRATO.

EN LA ANTIGÜEDAD, LAS PRIMERAS FORMAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS LAS ENCONTRAMOS BAJO EL RÉGIMEN DE ESCLAVITUD.

(3) KROTOSCHÍN, ERNESTO.- TRATADO PRÁCTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.- VOL. I.- EDITORIAL ROQUE DE PALMA.- BUENOS AIRES.- 1955.- P. 192

(4) GARCÍA OVIEDO, CARLOS.- TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL.- 5A. ED.- DISTRIBUIDORES EXCLUSIVOS PARA ESPAÑA Y EXTRANJERO.- E.I.S.A.- MADRID. 1954.- P. 112

PARA LOS GRIEGOS, -NOS DICE EL PROF. MANUEL - ALONSO- TRABAJAR ERA UNA CONDICIÓN SERVIL PROPIA DEL ESCLAVO" (5), QUIEN ERA CONSIDERADO NO COMO PERSONA, SINO COMO COSA; ASÍ PUES, EL OBJETO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ERA EL ESCLAVO MISMO Y NO SU PRESTACIÓN. POR TANTO, ERA IMPOSIBLE LA RELACIÓN DE TRABAJO, PUESTO QUE NI SIQUERA SE DABA LA CONDICIÓN FUNDAMENTAL PARA SER SUJETO DE LA RELACIÓN COMO ES LA CALIDAD DE PERSONA.

EN ROMA, EL TRABAJO ERA CONSIDERADO COMO PRODUCTO Y NO COMO PRESTACIÓN; PARA ELLOS ERA UN HECHO LIGADO A LA CONDICIÓN DEL ESCLAVO QUE LO REALIZABA, Y POR TANTO, NO GENERABA RELACIONES LABORALES.

COMO ROMA CARECIÓ DE CONCEPTOS JURÍDICOS ESPECÍFICAMENTE LABORALES, LAS RELACIONES LABORALES QUEDARON ENCUADRADAS DENTRO DEL DERECHO CIVIL. POCAS FUERON EN REALIDAD LAS INSTITUCIONES QUE REGULABAN ALGUNAS SITUACIONES LABORALES COMO EL DERECHO DE FAMILIA, QUE LO HIZO VALIÉNDOSE DE NORMAS PROPIAS, LA MANUMISIÓN, QUE MARCA EL TRÁNSITO DE LA ESCLAVITUD A UN RÉGIMEN DE SUBORDINACIÓN, POR MEDIO DE LA CUAL, EL ESCLAVO SE CONVERTÍA EN LIBERTO. ESTE ACTO EFECTUADO POR EL SEÑOR, ENGENDRABA UN VÍNCULO MEDIANTE EL CUAL, EL LIBERTO SE OBLIGABA A PRESTAR UNA SERVIDUMBRE.

DURANTE LA ÉPOCA GREMIAL, LA RELACIÓN DE TRABAJO SE ORIGINABA CUANDO UN INDIVIDUO SE INCORPORABA AL TALLER. "DICHA RELACIÓN ESTABA BASADA EN VÍNCULOS DE PROTECCIÓN, DE LEALTAD Y DE DEBERES RECÍPROCOS DE COMPENETRACIÓN ÍNTIMA ENTRE MAESTROS, OFICIALES Y APRENDICES, Y DE FIRME ANRAIGO A LA COMUNIDAD DE TRABAJO DEL QUE EN ELLA INGRESABA" (6) EL COM

(5) ALONSO GARCÍA, MANUEL.- DERECHO DEL TRABAJO.- TOMO I. MÉXICO, D. F.

(6) GARCÍA OVIEDO.- OP. CIT.- P. 105



TRATO DE TRABAJO ERA DESCONOCIDO.

CUANDO LOS GREMIOS QUEDAN DISUELTOS Y LOS ELEMENTOS DE LA PRODUCCIÓN DISORGANIZADOS; ES CUANDO SE RECURRE A LA INSTITUCIÓN DEL CONTRATO, PARA LOGRAR NUEVAMENTE EL EQUILIBRIO DE DICHOS ELEMENTOS, ENTONCES SURGE EL TRABAJO COMO ACUERDO DE VOLUNTADES AL MARGEN DE LA LEY, Y LA RELACIÓN APARECE COMO "UNA MERA RELACIÓN DE SERVICIOS". (7)

EL PROFESOR GARCÍA OVIEDO NOS DICE AL RESPECTO QUE "ES LA ERA DEL CONTRATO QUE DESDE LA REVOLUCIÓN HASTA MEDIA CENTURIA HABÍA DE REGIR ENTERAMENTE EL ORDEN ECONÓMICO - DE LA VIDA" (8), Y COMO CONSECUENCIA, HABÍA DE FUNDAR EL ORIGEN DE LA RELACIÓN DE TRABAJOS EN DICHO CONTRATO.

ACTUALMENTE TOMA FUERZA UNA DOCTRINA, LA CUAL POSTULA A LA RELACIÓN DE TRABAJO COMO UNA FIGURA AUTÓNOMA, INDEPENDIENTE Y DISTINTA DE LA NOCIÓN DEL CONTRATO. A ESTA DOCTRINA SE HAN ADHERIDO RENOMBRADOS JURISTAS, LOS CUALES AFIRMAN QUE EL DERECHO DEL TRABAJO DIFIERE DEL DERECHO CIVIL Y QUE POR TANTO, LAS INSTITUCIONES DE AQUÉL DEBEN SER DISTINTAS A LAS DE ÉSTE. DE LA CUEVA NOS DICE (9) "EL DERECHO CONS-

(7) IDEN.

(8) IDEN.- P. 106-107

(9) DE LA CUEVA, MARIO.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- TOMO I.- 4A. EDICIÓN.- EDITORIAL PORRÚA.- MÉXICO, 1958.- P. 453

TITUYE UN ESTATUTO PERSONAL QUE PROCURA ELEVAR EL HOMBRE A -  
UNA EXISTENCIA DIGNA", POR CONSIGUIENTE, "EL ELEMENTO PRIMOR--  
DIALMENTE PROTEGIDO POR EL DERECHO DEL TRABAJO ES, SIN DUDA, -  
EL TRABAJADOR. Y COMO EL DERECHO DEL TRABAJO ES UN DERECHO IN-  
CONCLUSO, O BIEN PODRÍAMOS DECIR, QUE ES UN DERECHO DE FORMA-  
CIÓN, TODAVÍA ESTÁ EN LUCHA CON EL DERECHO CIVIL, POR ÉSTA RA-  
ZÓN EXISTEN ACTIVIDADES QUE PERTENECEN AL DERECHO DEL TRABAJO  
UBICADAS EN EL DERECHO CIVIL, Y CUANDO EL DERECHO DEL TRABAJO  
SE EXTIENDE A OTRAS ACTIVIDADES, SUS CARACTERES SON DIFEREN-  
TES; POR ESTA RAZÓN, LA RELACIÓN DE TRABAJO NO PRESENTA LOS-  
MISMOS CARACTERES, NI EN CUANTO A SU FORMACIÓN, NI EN CUANTO-  
A SU CONTENIDO Y EFECTOS, SIENDO DIFÍCIL CREAR UN SOLO TIPO -  
DE RELACIÓN DE TRABAJO". Y CONCLUYE DICIENDO QUE "EN LA RELA-  
CIÓN DE TRABAJO, LOS EFECTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL -  
TRABAJO, PRINCIPIAN ÚNICAMENTE A PRODUCIRSE A PARTIR DEL INS-  
TANTE EN QUE EL TRABAJADOR INICIA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO"  
DICHOS EN OTRAS PALABRAS, "EL DERECHO DEL TRABAJO, QUE ES UN -  
DERECHO PROTECTOR DE LA VIDA, DE LA SALUD Y DE LA CONDICIÓN -  
ECONÓMICA DEL TRABAJADOR, PARTE DEL SUPUESTO FUNDAMENTAL DE -  
LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO, Y EN RAZÓN DE ELLA, IMPONE AL PA-  
TRONO CARGAS Y OBLIGACIONES" (10)

POR OTRA PARTE, LA TEORÍA CONTRACTUALISTA, SO-  
TENIDA TAMBIÉN POR RENOMBRADOS JURISTAS, REAFIRMA EL ORIGEN -  
DE LA RELACIÓN EN EL CONTRATO DE TRABAJO. Y ASÍ DICE EL PROF.  
CABANELLAS "UNA COSA ES DAR POR DESAPARECIDA LA NOCIÓN DEL -  
CONTRATO DE TRABAJO Y OTRA BIEN DISTINTA, ADMITIR SU EVOLU-  
CIÓN. POR RECONOCER EL INTERVENCIONISMO ESTATAL, CADA DÍA MÁS  
CRECIENTE, Y EL PODEROSO DESARROLLO DE LAS NORMAS TUTELARES -  
DE ORDEN PÚBLICO." ADEMÁS DICE "QUE DEBEMOS RECORDAR QUE EL -  
CONTRATO DE TRABAJO ES UN CONTRATO ESPECIAL, Y QUE DENTRO DE-  
ÉL MISMO COMO CASI EN TODAS LAS INSTITUCIONES, SE PRODUCE -  
UNA SUPERPOSICIÓN DE INTERESES PRIVADOS Y PÚBLICOS, INDIVIDUA-  
LES Y SOCIALES". (11)

EL AUTOR CITADO AFIRMA QUE, EN MATERIA LABORAL, LA AUTONOMÍA DE LOS PARTICULARES SUPRE LIMITACIONES, Y QUE EL NOMBRE, QUE ES DE CARÁCTER SUBJETIVO, PUES SE ORIGINA POR UN PROCESO EN EL QUE ACTÚA LA VOLUNTAD, RESTRINGIDA O NO PERO VOLUNTAD AL FÍN. ASIMISMO AFIRMA GARCÍA OVIEDO "QUE NO BASTA CON QUE LAS PARTES SE SUBORDINEN A LA LEY, SINO ADEMÁS, HACE FALTA UN ACTO SUBSIGUIENTE QUE LAS PONGA EN CONTACTO Y DECIDAN CREAR LA RELACIÓN DE TRABAJO; ESTE ACTO DEBE SER UN CONTRATO, O SEA, UN ACUERDO DE VOLUNTADES, NO COMO ÉL DICE "EL MERO HECHO DE LA INCORPORACIÓN A UNA EMPRESA -HECHO MATERIAL- CARECE DE VALOR JURÍDICO SI NO LE ACOMPAÑA UN ACTO DE ESTA NATURALEZA, Y ESTE ACTO ES UN VERDADERO CONTRATO. ADEMÁS, AFIRMA QUE LA MÁS RECENTE DOCTRINA ALEMANA, PARTICIPA DE ESTA CONCEPCIÓN". "EL CONTRATO DE TRABAJO-DICE HOLZENDORF- DETERMINA LA INSERCIÓN DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA, FORMA VERDADERAMENTE LA RELACIÓN DE TRABAJO, PERO NUNCA DETERMINARÁ EL NACIMIENTO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES, LA CAUSA DE ÉSTOS, ES UNA DECLARACIÓN RECÍPROCA DE VOLUNTAD; EL CONTRATO DE TRABAJO". (12)

A MANERA DE CONCLUSIÓN DE ESTA POSTURA, TOMAMOS ALGUNAS IDEAS DEL CRITERIO DEL PROF. KROTOSCHIN, QUIEN EXPLICA QUE EL CONTRATO ES PREVIO A LA FASE DE EJECUCIÓN SE HA SUSPENDIDO O INTERRUPTIDO; SE VÉ MÁS CLARAMENTE EN ESTOS CASOS DE -

(10) OP. CIT. ÍDEM. P. 455

(11) CABANELLAS GUILLERMO.- EL CONTRATO DE TRABAJO.- EDITORIAL BIBLIOGRÁFICA OMEGA.- VOL. I.- BUENOS AIRES.- 1963.- P. 148

(12) CITADO POR GARCÍA OVIEDO. OP. CIT.- P. 113-114.

SUSPENSIÓN O INTERRUPCIÓN QUE EL CONTRATO Y NO LA RELACIÓN ES LA FUENTE VERDADERA Y AUTÉNTICA DE LAS OBLIGACIONES MUTUAS, Y QUE EL TRABAJADOR ES COMO INDIVIDUO SUPERIOR A LA EMPRESA Y - SE MANTIENE EN UNA POSICIÓN DE DERECHO NETAMENTE PERFILADA, - AÚN INDEPENDIEMENTE DEL DESTINO QUE PUEDA CORRER EN DETERMINADO MOMENTO LA PRESTACIÓN.

POR LO GENERAL, LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO Y LA INICIACIÓN DE LA RELACIÓN, COINCIDEN EN EL TIEMPO, Y AUNQUE LA CIRCUNSTANCIA DEL CONTRATO PASE INADVERTIDA- NOS DICE EL - PROF. KROTOSCHIN-, EL HECHO DE QUE EL CONTRATO EMPIECE INMEDIATAMENTE A EJECUTARSE, NO ES MOTIVO PARA NEGAR QUE LA RELACIÓN ESTABLECIDA SE ORIGINA EN EL CONTRATO Y EL HECHO DE QUE ALGUNOS EFECTOS NO SE PRODUCEN SIN LA RELACIÓN O QUE NO DERIVEN - ÉSTOS EFECTOS DEL CONTRATO, SINO QUE CON INDEPENDENCIA DE ÉSTE, Y QUE SEAN CONSECUENCIA DE CIERTAS NORMAS LEGALES, CUYO - PRINCIPAL OBJETO ES LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO, ESO NO ES MOTIVO PARA FINCAR LA TEORÍA SOBRE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN.

SEÑALA QUE, EL CONTRATO COMO FUENTE GENERADORA, ES LA REGLA, Y EN CASO DE QUE NO EXISTIERA, PUEDE COMO CASO - DE EXCEPCIÓN, LA SIMPLE PRESTACIÓN DE TRABAJO, ORIGINAR AQUELLAS OBLIGACIONES RECÍPROCAS, ES DECIR, PUEDE HABER UNA RELACIÓN EFECTIVA COMO SITUACIÓN DE HECHO, A LA CUAL SE LE ATRIBUYEN LOS EFECTOS JURÍDICOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN DETERMINADOS CASOS DE NO EXISTENCIA DEL CONTRATO, SI BIEN, LA DIFERENCIA EN LA PRÁCTICA ES MÍNIMA. (13)

(13) KROTOSCHIN ERNESTO.- OP. CIT.- P 165, 167, 168.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ANTERIOR (1931), ESTABLECÍA SÓLO EL CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO, ESTABLECIENDO EN EL ARTÍCULO 17 QUE " EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, ES AQUEL POR VIRTUD DEL CUAL, UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR A OTRA, BAJO SU DIRECCIÓN Y DEPENDENCIA, UN SERVICIO PERSONAL MEDIANTE UNA RETRIBUCIÓN CONVENIDA" AGREGANDO EN EL ARTÍCULO SIGUIENTE QUE "LA EXISTENCIA DEL CONTRATO SE PRESUMÍA ENTRE - LAS PARTES, Y EN EL CASO DE QUE NO HUBIERA ESTIPULACIONES EXPRESAS, SE ENTENDERÍA REGIDA POR DICHO ORDENAMIENTO, Y LAS - NORMAS QUE LE ERAN SUPLETORIAS."

AL RESPECTO, NUESTRA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO HA PREFERIDO TOMAR LOS DOS CONCEPTOS, DÁNDOLES IGUAL VALOR Y ACEPTANDO EL ORIGEN DIVERSO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO ASÍ EN EL ARTÍCULO 20 SE ASIENTA EN SU TERCER PÁRRAFO "LAS - PRESTACIONES DE UN TRABAJO A QUE SE REFIERE EL PÁRRAFO ANTERIOR, Y EL CONTRATO CELEBRADO PRODUCEN LOS MISMOS EFECTOS". - POR OTRA PARTE, EN EL PRIMER PÁRRAFO DE DICHO ARTÍCULO, SE SEÑALA EL CONCEPTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO QUE A LA LETRA DICE: "SE ENTIENDE POR RELACIÓN DE TRABAJO, CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO QUE LE DÉ ORIGEN. LA PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO A UNA PERSONA, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO."

RESPECTO DE LOS ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, EN UN PRINCIPIO LA JURISPRUDENCIA SE INCLINABA POR LA IDEA DE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA Y LA DIRECCIÓN TÉCNICA, CONCEPTOS ESPECIFICADOS EN LA LEY ANTERIOR, EN LA DEFINICIÓN DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, Y QUE AFORTUNADAMENTE, HAN DESAPARECIDO YA QUE LOS ELEMENTOS NO PUEDEN CONSIDERARSE INDISPENSABLES, PORQUE LOS ENCONTRAMOS EN CUALQUIER - RELACIÓN JURÍDICA, Y ADEMÁS, PORQUE PUEDEN DARSE O NO EN LA - RELACIÓN DE TRABAJO, POR TANTO, MÁS QUE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA Y LA DIRECCIÓN TÉCNICA, LO QUE DISTINGUE A LA RELACIÓN - DE TRABAJO, ES EL ELEMENTO SUBORDINACION, QUE IMPLICA LA FA--

CULTAD DE MANDAR, Y EL DERECHO DE SER OBEDECIDO. ESTA CARACTERÍSTICA INCLUIDA EN EL CONCEPTO DADO EN LA NUEVA LEY FEDERAL DE TRABAJO EN SU ARTÍCULO 20, SÓLO ES EXIGIBLE DENTRO DE LA - JORNADA DE TRABAJO.

PODEMOS AGREGAR PARA CONCLUIR QUE "EL DERECHO DE TRABAJO, NACIÓ DE LA NECESIDAD DE DEFENDER AL HOMBRE FRENTE AL CAPITAL, O BIEN, NACIÓ DE LA NECESIDAD DE DEFENDER A LA CLASE TRABAJADORA FRENTE A LA CLASE PATRONAL. LA RAZÓN DE ESTA DEFENSA RADICA EN LA DISTINTA POSICIÓN DE LAS CLASES SOCIALES, PUES UNA DE ELLAS, LA CLASE TRABAJADORA, SE VE FORZADA A PONER SU FUERZA DE TRABAJO A DISPOSICIÓN DE OTRA. EN EL FENÓMENO DE LA PRODUCCIÓN INTERVIENEN DOS FACTORES: EL CAPITAL Y EL TRABAJO, Y ÉSTE SE VE OBLIGADO A SUBORDINARSE A AQUEL; POR ESTO ES QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO SE REFIERE AL TRABAJO SUBORDINADO". (14)

LOS OTROS DOS ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SON: LA PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO, LO CUAL QUIERE DECIR QUE, ÚNICAMENTE PODRÁ PRESTARSE EL SERVICIO POR EL PROPIO TRABAJADOR, Y EL TERCER ELEMENTO ES EL PAGO DE LA RETRIBUCIÓN COMO CONTRAPRESTACIÓN DEL SERVICIO.

AHORA BIEN, ENTRE LOS CARACTERES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, NOS ENCONTRAMOS PRIMERAMENTE QUE LA RELACIÓN ES - SINALAGMÁTICA, ES DECIR, SUPONE DERECHOS Y OBLIGACIONES RECÍPROCAS; A CAMBIO DEL SALARIO, LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO, LA RELACIÓN DE TRABAJO QUEDA SITUADA EN LA CATEGORÍA DE COMMUTATIVA, O SEA QUE LAS PRESTACIONES QUE SE DEBEN LAS PARTES, SON INMEDIATAMENTE CIENTAS, DE MANERA QUE SE PUEDE APECIAR EL BENEFICIO O PÉRDIDA QUE LES REPORTA A LAS PARTES. ADEMÁS, -

(14) DE LA CUEVA, MARIO.- OP. CIT.- TOMO I.- P. 482

LA RELACIÓN DE TRABAJO SURTE EFECTOS A PESAR DE QUE EN ALGUNOS CASOS, FALTA LA FORMA ESCRITA, POR ÚLTIMO, ES DE TRACTO SUCESIVO, PUES SUS EFECTOS SE PROLONGAN EN EL TIEMPO.

NUESTRA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO HA ASENTADO EN EL ARTÍCULO 20, LA DISTINCIÓN CON EL CONTRATO, SEÑALANDO QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO ES LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO, , , EN TANTO QUE EL CONTRATO (SEGUNDO PÁRRAFO) "CUALQUIERA QUE SEA SU FORMA O DENOMINACIÓN, ES AQUEL POR VIRTUD DEL CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR A OTRA, UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO." SIN EMBARGO, A PESAR DE SER DISTINTOS SE COMPLEMENTAN.

SEGÚN EL CRITERIO DEL PROF. CAVAZOS-, HAY QUE ATENDER PARA DIFERENCIARLOS MÁS CLARAMENTE, AL MOMENTO DE SU NACIMIENTO, "EL CONTRATO -NOS DICE- SE PERFECCIONA DESDE EL INSTANTE EN QUE LAS PARTES SE PONEN DE ACUERDO SOBRE EL TRABAJO ESTIPULADO Y EL SALARIO CONVENIDO. LA RELACIÓN DE TRABAJO SURGE EN EL MOMENTO EN QUE SE INICIA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS" (15).

SEGÚN LO ANTERIORMENTE EXPUESTO, PODEMOS AFIRMAR QUE, PUEDE EXISTIR EL CONTRATO SIN LA RELACIÓN DE TRABAJO, COMO ES EL CASO EN QUE SE PACTA UN CONTRATO CON LAS FORMALIDADES REQUERIDAS, Y POR DIVERSAS CAUSAS DICHO CONTRATO NO LLEGA A REALIZARSE, ASÍ COMO QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO PODRÁ EXISTIR AÚN CUANDO NO HAYA CONTRATO, COMO CUANDO SE PRESTÓ EL TRABAJO Y LAS CLÁUSULAS SON NULAS. POR OTRA PARTE, SE PRESUME ENTRE LAS PARTES, LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO Y DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO. (ART. 21 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)

(15) CAVAZOS BALTAZAR.- MYER ET MAGISTRA Y LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.- BIBLIOGRÁFICA OMEGA-MEXICO 1964.- P.74

ANORA BIEN, LAS RELACIONES LABORALES EN GENERAL, SE DIVIDEN EN EL DERECHO MEXICANO: INDIVIDUALES Y COLECTIVAS, LAS PRIMERAS YA ANALIZADAS Y LAS SEGUNDAS, LAS QUE SE ESTABLECEN ENTRE LA EMPRESA Y LA COMUNIDAD DE TRABAJADORES, - COMO UNA SIMPLE UNIDAD DE HECHO, O REUNIDA EN UN SINDICATO, - Y RECIBEN ESE NOMBRE PORQUE SE OCUPAN Y AFECTAN A LA COMUNIDAD OBRERA COMO TAL, A LOS INTERESES DE LA MISMA, Y CLARO ES TÁ, REPERCUTEN SOBRE TODOS Y CADA UNO DE LOS TRABAJADORES.

LA MISMA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA NUEVA - LEY FEDERAL LABORAL, ENFATIZA QUE LAS RELACIONES COLECTIVAS - SON FORMAS DE REALIZAR LA LIBERTAD E IGUALDAD DEL TRABAJO Y DEL CAPITAL, EN LA DEMOCRACIA MODERNA, Y QUE LAS INSTITUCIONES QUE LAS INTEGRAN, TIENEN FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL POR PRIMERA VEZ EN LA HISTORIA. EN NUESTRO ARTÍCULO 123, FRACCIONES DE LA XVI A LA XXXIII, A SABER: LA COALICIÓN, LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL, LAS HUELGAS, LOS PAROS, LAS NEGOCIACIONES, LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEL TRABAJO, PARA CUYA RESOLUCIÓN - EXISTEN DOS PROCEDIMIENTOS: LA HUELGA Y EL RECURSO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, A FIN DE QUE ESTAS, PREVIO ESTUDIO DEL PROBLEMA, RESUELVAN SI DEBEN MODIFICARSE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS O SI ES POSIBLE AUTORIZAR A LA EMPRESA PARA QUE SUSPENDA O TERMINE PARCIAL O TOTALMENTE SUS ACTIVIDADES<sup>16</sup>. (16)

Y COMO EL DERECHO REGULADOR DE LAS RELACIONES GENERALMENTE ESTÁ EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ÉSTE ES FUENTE DE DERECHO OBJETIVO PARA LAS RELACIONES DE TRABAJO INDIVIDUALES Y COLECTIVAS, DE SUERTE QUE EL ARTÍCULO 386 SE INTERPRETA COMO QUE EL CONTRATO COLECTIVO CONSTITUYE LA BASE

(16) INICIATIVA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.- EDICIÓN DE LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS.



PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS. ACOMPA-  
ÑA A ESA NOCIÓN, LO QUE EN EL DERECHO MEXICANO SE CONOCE COMO  
CONTRATO-LEY

CAPITULO II

DURACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

DURACIÓN POR OBRA DETERMINADA.- DURACIÓN POR TIEMPO DETERMINADO.- DURACIÓN POR TIEMPO INDETERMINADO.- REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

EL ESTUDIO DE LA DURACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES QUE VAMOS A EFECTUAR EN ESTE CAPÍTULO, VIENE A COMPLEMENTAR EL BREVE ANÁLISIS DEL CONCEPTO DEL CONTRATO Y DE LA RELACIÓN LABORAL, HECHO EN EL CAPÍTULO ANTERIOR.

CUANDO SE PIENSA EN LA PALABRA TRABAJO, SIEMPRE SE RELACIONARÁ CON LA IDEA DE MOVIMIENTO, CONSUMO DE ENERGÍA, ESFUERZO, YA QUE EL TRABAJO REPRESENTA UN FENÓMENO CAMBIABLE, ESPECIALMENTE EN RELACIÓN CON EL TIEMPO, QUE ES MUY IMPORTANTE EN EL CONTRATO DE TRABAJO. ES POR ESO QUE, LA PRESTACIÓN DE TRABAJO DEBE DESARROLLARSE EN EL TIEMPO ESTABLECIDO PARA BENEFICIO DE LOS INTERESES DE LAS PARTES, PUESTO QUE EL ESFUERZO DEBE SER PROPORCIONADO AL TIEMPO Y LA COMPENSACIÓN PROPORCIONADA AL ESFUERZO.

SE DICE QUE, LA SEGUNDA POSTGUERRA MUNDIAL INICIÓ LA LUCHA POR LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS; DICHA ESTABILIDAD ES EL PROBLEMA PRESENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO, PORQUE ES UN SUPUESTO NECESARIO PARA LA REALIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL, LA CUAL ESTÁ BASADA EN EL PRINCIPIO DE QUE EL TRABAJO HUMANO ES UN DEBER Y UN DERECHO. Y SI EL HOMBRE TIENE DERECHO A TRABAJAR, LA SOCIEDAD TIENE EL DEBER DE PROPORCIONAR A CADA TRABAJADOR UNA OCUPACIÓN O EL DEBER DE FACILITAR AL TRABAJADOR LOS RECURSOS NECESARIOS PARA SU SUBSISTENCIA.

DE LA CUEVA NOS DICE QUE "LA ESTABILIDAD DE -  
LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS, COMPRENDE DOS MODALIDADES: -  
LA PERMANENCIA, PERSISTENCIA O DURACIÓN INDEFINIDA DE LAS RE-  
LACIONES DE TRABAJO Y LA EXIGENCIA DE UNA CAUSA RAZONABLE PA-  
RA SU DISOLUCIÓN". (17)

MARIO L. DEVEALI AFIRMA QUE "LA ESTABILIDAD EN  
SENTIDO PROPIO, CONSISTE EN EL DERECHO DEL EMPLEADO A CONSER-  
VAR EL PUESTO DURANTE TODA SU VIDA LABORAL, NO PUDIENDO SER -  
DECLARADO CESANTE ANTES DE DICHO MOMENTO, SINO POR ALGUNAS -  
CAUSAS TAXATIVAMENTE DETERMINADAS". (18)

REMONTÁNDONOS AL SIGLO XIX, LA PERMANENCIA DE-  
LAS RELACIONES DE TRABAJO CONSISTÍA O DEPENDÍA DE LA VOLUNTAD  
DE LOS EMPRESARIOS; Y LOS CONTRATOS SE CLASIFICABAN EN:

- 1.- POR OBRA DETERMINADA.- QUE ERA AQUEL QUE SUBSIS-  
TÍA POR EL TIEMPO NECESARIO PARA LA CONCLUSIÓN  
DE LA OBRA.
- 2.- A PLAZO FIJO.- EN ÉSTE, SE FIJABA UN TÉRMINO -  
PARA SU DISOLUCIÓN.
- 3.- Y EL DE DURACIÓN POR TIEMPO INDEFINIDO.- QUE -  
ERA DE DURACIÓN INCIERTA Y CONCLUÍA POR DENUN-  
CIA UNILATERAL DEL TRABAJADOR O DEL EMPRESARIO.  
MUY PRACTICADO EN LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO.

(17) DE LA CUEVA, MARIO.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.-  
DECIMA PRIMERA EDICIÓN.- EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO.-  
1969.- P. 755

(18) DEVEALI L. MARIO.- OP. CIT.- P. 315

CREENOS ACERTADA LA OPINIÓN DEL MAESTRO DE LA CUEVA, REFERENTE AL HECHO DE QUE SÍ EXISTE UNA LEGISLACIÓN - QUE SE HAYA ESFORZADO, A EFECTO DE LOGRAR LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS, ÉSTA HA SIDO LA LEGISLACIÓN MEXICANA, PUES POSTULÓ EL PRINCIPIO BÁSICO DE LA DURACIÓN POR TIEMPO INDEFINIDO DE LAS RELACIONES LÁBORALES; EN TANTO SUBSISTA LA MATERIA DE TRABAJO. POR OTRA PARTE, EN EL DERECHO - MEXICANO SE EXPERIMENTÓ UN ADELANTO, AL ESTABLECER EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL QUE, LOS TRABAJADORES NO PUEDEN - SER SEPARADOS DE SUS EMPLEOS SINO POR CAUSA JUSTIFICADA, Y - ASÍ NOS EXPLICA EL AUTOR CITADO ANTERIORMENTE QUE " SE POSTU LA LA TESIS DE LA PERMANENCIA DE LAS RELACIONES, EN TANTO - SUBSISTEN LAS CAUSAS Y LA MATERIA QUE LE DIERON ORIGEN, Y NO SURJA UNA CAUSA RAZONABLE DE DISOLUCIÓN", Y CONCLUYE QUE "NO ES POSIBLE DEJAR A LA VOLUNTAD LIBRE DEL EMPRESARIO, LA DENUNCI A DE LAS RELACIONES DE TRABAJO O LA FIJACIÓN DE UN TÉRMINO DE DURACIÓN; LAS RELACIONES DEBEN SER PERMANENTES; ASÍ- LO EXIGE LA SEGURIDAD PRESENTE Y FUTURA DEL TRABAJADOR." (19)

ANORA BIEN, NUESTRA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO HA ESTABLECIDO QUE, LA DURACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES SERÁ:

- I.- POR OBRA DETERMINADA;
- II.- POR TIEMPO DETERMINADO;
- III.- POR TIEMPO INDETERMINADO.

"A FALTA DE ESTIPULACIONES EXPRESAS, LA RELACIÓN SERÁ POR TIEMPO INDETERMINADO". (ARTICULO 35)

PREVALECE LA CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDETERMINADO, FORMA ACCEBIDA EN LA MAYORÍA DE LAS LEGISLACIONES, Y - PORQUE LOS MISMOS ASALARIADOS LA PREFIEREN, PUES DE ESTA MANERA, TIENEN LA POSIBILIDAD DE CAMBIAR MÁS FÁCILMENTE DE EMPRESA.

DICHA CLASIFICACIÓN AFECTA TANTO A LAS RELACIONES INDIVIDUALES, COMO A LAS COLECTIVAS, ESTANDO ESTABLECIDAS EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN EL TÍTULO SEGUNDO CAPÍTULO II DEL ARTÍCULO 35 AL 41 LAS PRIMERAS; Y EN EL TÍTULO SÉPTIMO CAPÍTULO III ARTÍCULO 397 LAS SEGUNDAS.

LAS EXCEPCIONES A LA DURACIÓN POR TIEMPO INDETERMINADO ESTÁN LIMITADAS A LA NATURALEZA DEL TRABAJO. ASÍ - POR EJEM. EN LA CONTRATACIÓN POR OBRA DETERMINADA, LAS RELACIONES DURAN EL TIEMPO NECESARIO PARA EL CUMPLIMIENTO DEL FIN PROPUESTO. ESTA CLASE DE CONTRATACIÓN SE EMPLEA GENERALMENTE EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN.

LA LEY, EN SU ARTICULO 37, EXPRESA UNA FORMA - DE CONTRATACIÓN POR TIEMPO DETERMINADO, EN VERDADERA APLICACIÓN DE LA IDEA GENERAL DE LAS EXCEPCIONES, A SABER, CUANDO TENGA POR OBJETO SUSTITUIR TEMPORALMENTE A UN TRABAJADOR.

POR ESO ES NECESARIO DILUCIDAR LO QUE PUEDE ENTENDERSE POR NATURALEZA DEL TRABAJO, PARA CONOCER EL ALCANCE O LA PROCEDENCIA DE LAS EXCEPCIONES.

"EL CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO EXISTE SEGÚN CABANELLAS CUANDO: A).- LAS PARTES HAN FIJADO POR MUTUO ACUERDO UN PLAZO DE DURACIÓN; B).- SI EL TÉRMINO DEL MISMO DEPENDE DE UN ACONTECIMIENTO INEVITABLE; C).- SI EL CONTRATO TIENE POR CONTENIDO LA REALIZACIÓN DE UN TRABAJO DETERMINADO; - D).- SI SE TRATA DE OBTENER UN RESULTADO, UNA VEZ CONSEGUIDO EL MISMO; E).- SI DE LA NATURALEZA DEL TRABAJO SE DESPRENDE-

UNA DURACIÓN FIJADA DE HECHO Y DE ANTEMANO; P).- SI ES A PRECIO ALZADO QUE ES AQUEL CONTRATO QUE SE CELEBRA PARA UNA OBRA DETERMINADA, PERO CON LA DIFERENCIA DE QUE SE FIJA COMO RETRIBUCIÓN UNA SUMA GLOBAL QUE SE ABONA AL FINAL DEL TRABAJO Y NO PERIÓDICAMENTE". (20)

YA SE VE QUE ALGUNAS DE LAS HIPÓTESIS QUE PODRÍAN SER VERDADERAS EN OTRAS LEGISLACIONES NO LO SON EN LA NUESTRA; PERO ALGUNAS DE LAS SEÑALADAS SÍ EXPLICARÍAN SU PROCEDENCIA AQUÍ.

LA CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDETERMINADO COMO HEMOS DICHO ANTERIORMENTE, CONSTITUYE LA REGLA BASADA EN EL PRINCIPIO CONSAGRADO POR EL ARTÍCULO QUINTO CONSTITUCIONAL, - QUE ASEGURA LA LIBERTAD DEL TRABAJADOR, "A EFECTO DE QUE PUEDA EN CUALQUIER MOMENTO DEDICARSE AL TRABAJO O PROFESIÓN QUE LE CONVENGA, SIN TENER NECESIDAD DE ESPERAR LARGOS AÑOS Y SIN ESTAR EXPUESTO A LAS ACCIONES DE RESPONSABILIDAD CIVIL". (21)

A SU VEZ AFIRMA DE LITALA QUE "LOS VÍNCULOS LABORALES NO PUEDEN SER PERPETUOS Y ASÍ LO EXPONE EN EL ARTÍCULO 1780 DEL CÓDIGO DE NAPOLEÓN, QUE SE INSPIRÓ EN LA TUTELA DE LA LIBERTAD INDIVIDUAL, YA QUE TODO HOMBRE PUEDE COMPROMETER SU TIEMPO Y SUS SERVICIOS, PERO NO PUEDE VENDERSE NI SER VENDIDO; SU PERSONA NO ES PROPIEDAD ENAJENABLE" (22) AGREGA QUE, POR TAL CAUSA, EL CONTRATO DE TRABAJO SE ESTIPULA POR TIEMPO INDETERMINADO Y EXCEPCIONALMENTE SE FIJA UN PLAZO DETERMINADO, COMO LO ACEPTA NUESTRA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

(20) CITADO POR RUPRECHT, ALFREDO.- CONTRATO DE TRABAJO.- BIBLIOTECA OMEGA.- BUENOS AIRES.- P. 207

(21) DE LA CUEVA, MARIO.- OP. CIT.- TOMO I.- P. 758

(22) DE LITALA, LUISI.- EL CONTRATO DE TRABAJO.- SEGUNDA EDICIÓN.- 1946.- P. 186

POR ESO EL PROF. DE LA CUEVA NOS DICE QUE NO ES POSIBLE QUE LA RELACIÓN DURARA POR TIEMPO INDEFINIDO, EN TODOS LOS CASOS, Y SEÑALA AL MISMO TIEMPO, ALGUNAS EXCEPCIONES COMO LA RECOGIDA EN EL ARTÍCULO 36 QUE ES LA RELACIÓN DE TRABAJO A PRECIO ALZADO, LA CUAL ES UNA MODALIDAD DEL CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA. OTRA EXCEPCIÓN LA CONSTITUYE LA RELACIÓN DE TRABAJO A PLAZO FIJO, CONSIGNADA EN EL ARTÍCULO 37 Y ANALIZADA ANTERIORMENTE. Y POR ÚLTIMO, LA RELACIÓN PARA LA EXPLOTACIÓN DE MINAS QUE CAREZCAN DE MINERALES COSTEABLES, O PARA LA RESTAURACIÓN DE MINAS ABANDONADAS O PARALIZADAS, PUEDEN SER POR TIEMPO U OBRA DETERMINADA.

POR OTRO LADO, LA DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO—EXIGE NUESTRA LEY—, QUEDARÁ CONTENIDA EN EL CONTRATO YA SEA INDIVIDUAL O COLECTIVO, ASÍ LO ESTABLECEN LOS ARTÍCULOS 25 FRAC. II RESPECTO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES; Y 391 FRAC. III RESPECTO DE LAS COLECTIVAS.

"AHORA BIEN, PARA PODER SABER CUÁNDO UN CONTRATO DE TRABAJO ES POR TIEMPO DETERMINADO O INDETERMINADO, ADEMÁS DE QUE DEBE DE ESTAR EXPRESADO EN EL MISMO LA DURACIÓN, COMO HEMOS DICHO ANTERIORMENTE, SE DEBE OBSERVAR NO SÓLO LA VOLUNTAD DE LAS PARTES, —EXPRESA EL PROF. DE LITALA—, SINO TAMBIÉN TOMAR MUY EN CUENTA LA LEY QUE EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR —ESTABLECE TÉRMINOS RAZONABLES, CON LOS CUALES SE DA AL TRABAJADOR LA OPORTUNIDAD DE PROCURARSE OTRO EMPLEO".—Y AGREGA— "EL CONTRATO SERÁ POR TIEMPO DETERMINADO CUANDO HAY UN DIES-CERTUS, ÉSTO ES, UN TÉRMINO FIJO PREDETERMINADO EN EL TIEMPO" SIGUE DICIENDO— "PERO HAY CASO DE INTERPRETACIÓN DUDOSA"(23)



PUES EXPLICA QUE HAY ALGUNOS CONTRATOS EN LOS CUALES SE FIJAN COMO TÉRMINO POR EJEMPLO: LA CESACIÓN DE LA GUERRA, Y COMO ES EVIDENTE QUE EL TÉRMINO ES INCIERTO YA QUE NO ES POSIBLE DETERMINAR CUÁNDO TERMINARÁ DICHO PERÍODO DE GUERRA, SE TOMARÁ EN ESTE CASO COMO QUE LAS RELACIONES LABORALES DURARÁN POR TIEMPO INDETERMINADO, YA QUE ES IMPOSIBLE COMO ANTERIORMENTE SE DIJO, DETERMINAR DICHO PERÍODO AÚN CUANDO SE HAYA FIJADO UN TÉRMINO.

OTRO CASO ES EL DE CUANDO LA OBRA QUE SE VA A REALIZAR NO ESTÁ DETERMINADA; POR TANTO, COMO EL TÉRMINO EN ESTE CASO CARECE DE CERTEZA, SE PUEDE DECIR QUE ES POR TIEMPO INDETERMINADO. EN CAMBIO EL PROP. DE LITALÀ NOS EXPLICA ALGUNOS EJEMPLOS PRÁCTICOS DE LAS RELACIONES POR TIEMPO DETERMINADO. Y DICE "SI UN CONTADOR ES ACEPTADO COMO EMPLEADO PARA REDACTAR UN BALANCE, SI UN AYUDANTE ES ACEPTADO POR TODO EL PERÍODO DE CONSTRUCCIÓN DE UNA CASA, EN ESTOS CASOS, AGREGA PARECE QUE EL CONTRATO ES POR TIEMPO DETERMINADO YA QUE EL PRESTADOR DE SERVICIOS SABE QUE A LA CESACIÓN DEL BALANCE O A LA CESACIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CASA LA RELACIÓN DE TRABAJO HABRÁ TERMINADO; TÉRMINO QUE SE PUEDE PREVEER POR LO MENOS MUY APROXIMADAMENTE", Y COMO EJEMPLO DE CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDETERMINADO NOS SEÑALA QUE "SI EL MISMO AYUDANTE PUEDE SER ACEPTADO PARA PRESTAR SU OBRA EN TODAS LAS CONSTRUCCIONES, SERÍA POR TIEMPO INDETERMINADO, PUES ÉL IGNORARÍA CUÁNDO DICHA EMPRESA TERMINARÍA DE CONSTRUIR CASAS". Y CONCLUYE EL MAESTRO: "ES, SIN EMBARGO, CUESTIÓN DE RESOLVER CASO POR CASO, LA DE VER CUANDO EL CONTRATO A TÉRMINO QUIERE OCULTAR UN CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO, DEBIÉNDOSE EN LA VALORACIÓN DE LA RELACIÓN CONCRETA, TENER SIEMPRE EN CUENTA PARTICULARMENTE LA DURACIÓN DEL CONTRATO, BIEN EN RELACIÓN A LA NATURALEZA DE LA OBRA O A LA DURACIÓN Y NATURALEZA DEL NEGOCIO".

(24)

RESPECTO DE LA CONTRATACIÓN POR OBRA DETERMINADA. EN CASO DE QUE SUBSISTA LA MATERIA OBJETO DEL TRABAJO Y EL TÉRMINO SE HAYA VENCIDO, NUESTRA LEY DETERMINA QUE EL CONTRATO QUEDARÁ PRORROGADO POR TODO EL TIEMPO QUE PENDURE DICHA CIRCUNSTANCIA.

HAY OTRAS CUESTIONES QUE EL PROF. DE LITALA PONE EN CONSIDERACIÓN, COMO AQUELLA QUE ÉL LLAMA LA RECONDUCCIÓN O RELOCACIÓN TÁCITA DE UN CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO. DICHO MAESTRO DICE QUE "HAY QUIEN SOSTIENE QUE EL NUEVO CONTRATO DE TRABAJO TIENE LA MISMA DURACIÓN QUE EL ANTERIOR, Y QUIEN SOSTIENE QUE DEBE ENTENDERSE UN CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO. EL AUTOR CITADO CREE QUE SE TRATA DE UN CONTRATO NUEVO, Y COMO TAL, DEBE CONSIDERARSE COMO UN CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO, YA PORQUE EL SILENCIO DE LAS PARTES NADA PODRÍAN SIGNIFICAR, Y EN CAMBIO, CONSIDERANDO QUE SEA APLICABLE EL PRIMER CONTRATO, SE ATRIBUIRÍA EL SILENCIO UN SIGNIFICADO EXPRESO; BIEN PORQUE EL CONCEPTO QUE PREDOMINA EN LA LEY Y EN QUE LA REGLA ES EL CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO, Y LA EXCEPCIÓN ES EL CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO". (25)

OTRO CASO QUE SE PRESENTA ES AQUEL EN QUE EL PATRÓN DECIDE VENDER LA EMPRESA O POR DIVERSAS CAUSAS QUEDA SUBSTITUIDO POR OTRA PERSONA; NUESTRA LEGISLACIÓN AL RESPECTO NOS DICE EN EL ARTÍCULO 41 "LA SUBSTITUCIÓN DEL PATRÓN NO AFECTARÁ LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO. EL PATRÓN SUBSTITUIDO SERÁ SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE CON EL NUEVO, POR LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO Y DE LA LEY, NACIDAS ANTES DE LA FECHA DE LA SUBSTITUCIÓN HASTA POR EL TÉRMINO DE SEIS MESES; -

CONCLUIDO ÉSTE, SUBSISTIRÁ ÚNICAMENTE LA RESPONSABILIDAD DEL NUEVO PATRÓN, "DICHÓ TÉRMINO EMPEZARÁ A CONTAR DE LA FECHA - EN QUE LE DIÓ AVISO AL SINDICATO O A LOS TRABAJADORES".

EXISTE OTRA CLASIFICACIÓN DENTRO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A LA QUE HACE REFERENCIA EL PROF. DE LA CUEVA, Y ES AQUELLA QUE LOS DIVIDE EN EVENTUALES, DE PLANTA Y DE TEMPORADA. EN 1936, SE ESTABLECE EL CRITERIO DEFINITIVO, EMITIDO POR LA CORTE, EL CUAL DICE "PARA LA EXISTENCIA DE UN TRABAJO DE PLANTA SE REQUIERE ÚNICAMENTE QUE EL SERVICIO DESEMPEÑADO CONSTITUYA UNA NECESIDAD PERMANENTE DE LA EMPRESA, ESTOS, QUE NO SE TRATE DE UN SERVICIO MERAMENTE ACCIDENTAL, CUYA REPETICIÓN SÓLO PODRÁ SER CONSECUENCIA DE QUE CONCURRAN CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES, O LO QUE ES LO MISMO, QUE EL SERVICIO NO FORME PARTE DE LAS ACTIVIDADES NORMALES, CONSTANTES Y UNIFORMES DE LA EMPRESA" (26), CON ESTO SE DEFINE EL TRABAJO EVENTUAL.

POR OTRA PARTE DE LA CUEVA CONCLUYE QUE, EL TRABAJO EVENTUAL TERMINA "CON LA CONCLUSIÓN DEL SERVICIO, ENTANTO EN LOS TRABAJOS DE TEMPORADA SUBSISTE LA RELACIÓN INDEFINIDAMENTE PARA LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO ANUAL". (27)

POR OTRA PARTE, SE AFIRMA QUE LAS RELACIONES - LABORALES QUE ESTÁN SUJETAS A UN PLAZO Y ÉSTE SE HAYA VENCIDO PERO SUBSISTE LA MATERIA DE TRABAJO, ORIGINARÁN LA PRÓRROGA - DEL CONTRATO O DE LA RELACIÓN DE TRABAJO; DE ESTA MANERA, SI EL PATRÓN DESPIDE AL TRABAJADOR SUBSISTIENDO LA MATERIA OBJETO DEL TRABAJO, ÉSTE DEBERÁ DEMANDARLO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, SOLICITANDO DICHA PRORROGA Y EJERCITANDO LA ACCIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO, ASÍ COMO EL PAGO DE LOS

(26) TOMADO DE MARIO DE LA CUEVA.- CITADO EN LA PL. 781. EJECUTORIA DE 3 DE SEP. DE 1936.- 2003/36/LA.

(27) IBEM.

SALARIOS VENCIDOS DESDE EL DESPIDO HASTA LA FECHA EN QUE SEAREPUESTO EN SU TRABAJO. POR TANTO, CONCLUYE NUESTRA SUPREMA -CORTE DE JUSTICIA QUE "EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES, ÉSTOS TIENEN DERECHO A LA PRÓRROGA DE SUS CONTRATOS MIENTRAS SUBSISTAN LAS CAUSAS QUE LES DIERON ORIGEN, SI EN UN CONTRATO COLECTIVO SE FIJAN LOS CASOS EN QUE CIERTAS LABORES DEBEN CONSIDERARSE COMO TEMPORALES, LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO QUE SE CELEBREN CON LOS TRABAJADORES PROPUESTOS -POR EL SINDICATO COMO EVENTUALES, PARA DESEMPEÑAR ESAS LABORES DURANTE UN TIEMPO DETERMINADO CUMPLEN CON LO ORDENADO CON LA FRACCIÓN SEGUNDA DEL ARTÍCULO 24 (ACTUALMENTE EN EL ARTÍCULO 25 FRACCIÓN SEGUNDA) DE LA LEY DEL TRABAJO, PERO CUANDO SE PRUEBEN QUE SUBSISTEN LAS CAUSAS QUE LE DIERON ORIGEN A LOS -CONTRATOS INDIVIDUALES O QUE EN EL DESEMPEÑO DE LAS MISMAS LABORES SE HAN EMPLEADO A NUEVOS ELEMENTOS EN SUBSTITUCIÓN A -LOS TRABAJADORES EVENTUALES, ÉSTOS TENDRÁN DERECHO A QUE LEMANTENGA EN SU TRABAJO EL PATRÓN, ES DECIR, QUE SE PRORROGUEN LOS CONTRATOS POR TODO EL TIEMPO QUE DUREN TALES CIRCUNSTANCIAS". (28)

CONCLUYENDO, LA REGLA GENERAL EN LA DURACIÓN -DE LAS RELACIONES LABORALES, ES EL TIEMPO INDETERMINADO; PORLO QUE, LOS CONTRATOS POR TIEMPO FIJO Y POR OBRA DETERMINADA-CONSTITUYEN LA EXCEPCIÓN, CORRESPONDIENDO AL PATRÓN PROBAR -ESTA CIRCUNSTANCIA EN LOS CASOS DE LITIGIO.

RESPECTO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS CABE -AFIRMAR QUE, PARTICIPAN DE LOS CONCEPTOS ANTERIORMENTE SEÑALADOS. Y SE CELEBRAN IGUALMENTE; POR TIEMPO INDETERMINADO, POR TIEMPO DETERMINADO O POR OBRA DETERMINADA.

SIN EMBARGO, CUANDO SE CONTRATA POR TIEMPO INDETERMINADO, ES NECESARIO ESTABLECER UN PLAZO MÍNIMO O MÁXIMO DE DURACIÓN, EL CUAL AL TERMINAR, SE PUEDE REVISAR EL CONTRATO COLECTIVO.

CABANELLAS AFIRMA QUE "PUEDE LA LEGISLACIÓN ESTABLECER UN PLAZO MÍNIMO U OTRO MÁXIMO DE DURACIÓN DE LAS CONVENCIÓNES NORMATIVAS, O DEJAR A LAS PARTES EN LIBERTAD DE ACCIÓN PARA QUE FIJEN LIBREMENTE EL PLAZO DE APLICACIÓN", -AGREGA QUE- "NORMALMENTE LA DURACIÓN DE LOS CONVENIOS NORMATIVOS SE LIMITA EN CUANTO A UN PLAZO DE VENCIMIENTO, PARA AMOLDARSE ASÍ A LA VARIACIÓN O SUBSISTENCIA DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS" -SIGUE DICIENDO- "QUE EL CONVENIO NORMATIVO PUEDE CELEBRARSE CON UN TÉRMINO FIJO O POR EL ESPACIO TEMPORAL NECESARIO PARA LA EJECUCIÓN DE UNA OBRA DETERMINADA, CUANDO SE TRATA DE ALGUNA FINALIZACIÓN MÁS O MENOS CONCRETABLE". (29)

EN EL PLAZO DE DURACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES COLECTIVAS INFLUYEN DOS FACTORES DE DIFERENTE ORDEN:

I.- LA EVOLUCIÓN CONSTANTE DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS, QUE EXIGEN LA REVISIÓN DEL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO, PARA ACONDICIONAR SUS CLÁUSULAS A LA REALIDAD DEL MOMENTO, Y

II.- LA NECESIDAD ESTABILIZAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO, CON LA FIJACIÓN DE CLÁUSULAS QUE ASEGUREN A LAS NORMAS LABORALES CIERTA CONTINUIDAD, CABANELLAS NOS DICE AL RESPECTO "LAS CIRCUNSTANCIAS ECONÓMICAS INFLUYEN EN EL ORDENAMIENTO NORMATIVO - QUE DENTRO DE LAS CONVENCIÓNES COLECTIVAS SE REFLEJA PRINCIPALMENTE EN CLÁUSULAS DE CARÁCTER SALARIAL-

(29) CABANELLAS, GUILLERMO.- DERECHO NORMATIVO LABORAL.- BIBLIOGRÁFICA OMEGA.- BUENOS AIRES.- P 413

Y HACEN QUE LA POSICIÓN DE LAS PARTES SEAN DISTINTAS SEGÚN - EL PROCESO INFLACIONARIO Y LAS SITUACIONES QUE EN EL DESEM-- VOLVIMIENTO DE LA ACTIVIDAD SE PRESENTAN; CUANDO HAY INFLA-- CIÓN, LOS PATRONOS SE HAYAN INTERESADOS EN ACUERDOS NORMATI-- VOS DE LARGA DURACIÓN, PUES PERMITEN, AL ESTABILIZAR LAS CON-- DICIONES DE TRABAJO, PLANEAR CON RELATIVA SEGURIDAD LOS FUTU-- ROS PLANES ADESARROLLAR; - POR EL CONTRARIO, LOS TRABAJADO-- RES DESEAN ENTONCES CONVENIOS DE CORTA DURACIÓN, QUE LES CON-- SIENTAN ADECUAR SUS CONDICIONES LABORALES A LAS CIRCUNSTAN-- CIAS DEL MOMENTO" -Y CONCLUYE- "POR LO TANTO, RESULTA NECESA-- RIO TENER EN CUENTA LAS CONDICIONES ECONÓMICAS, A FIN DE FI-- JAR LA DURACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DENTRO DE LOS - LAPROS QUE POSIBILITEN AMOLDAR SUS NORMAS A LA REALIDAD SO-- CIAL Y ECONÓMICA QUE SE VIVA EN EL PAÍS". (30)

EN CASO DE QUE LA LEY NO DETERMINE LA OBLIGATO-- RIEDAD DE FIJAR LA DURACIÓN -EXPONE EL CITADO AUTOR- QUE PUE-- DEN DARSE LAS SIGUIENTES SITUACIONES:

- "A).- QUE DE HECHO RIJA LA DURACIÓN ESTABLECIDA POR-- LA LEY, ANTE LA OMISIÓN DE UN PLAZO FIJADO POR LAS PARTES; -  
B).- QUE SEA NULO EL PACTO POR CARECER DE UNO DE LOS REQUISI-- TOS INELUDIBLES PARA SU VALIDEZ". CABANELLAS ACEPTA QUE NO - ES NULO SINO QUE SÓLO CORRESPONDE CONSIDERARLO COMO ESTIPULA-- DO POR TIEMPO INDETERMINADO, Y APLICARLE LA RECLAMACIÓN CO-- RRESPONDIENTE. (31)

RESPECTO DE LA CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDETER-- MINADO Y LA FIJACIÓN DE UN PLAZO YA SEA MÍNIMO O MÁXIMO PARA

(30) CITADO POR CABANELLAS. OP. CIT.- TOMADO DE HERRNER.- CUESTIÓN OBRERA. P 415

(31) CABANELLAS OP. CIT. P 412

PEDIR REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO, EL PROF. CEPEDA VILLARREAL OPINA QUE, INDISCUTIBLEMENTE REPRESENTA MAYOR IMPORTANCIA LA FIJACIÓN DE UN TÉRMINO MÍNIMO DE DURACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO. DICHO TÉRMINO VARÍA SEGÚN LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DE CADA PAÍS, "EL OBJETO QUE SE PERSIGUE CON LA CELEBRACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO CON PLAZO MÍNIMO, ES LA NIVELACIÓN EN LO POSIBLE DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SOBRE LAS CUALES DEBEN CELEBRARSE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO; Y ESTA NIVELACIÓN NO SÓLO PRODUCE SUS EFECTOS EN LOS INTERESES DE LA CLASE TRABAJADORA, SINO QUE INDISCUTIBLEMENTE EN LOS DE LA CLASE PATRONAL Y TAMBIÉN PARA EL PAÍS, YA QUE ES NECESARIO GARANTIZAR LA ESTABILIDAD DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, PARA EL PROGRESO DE LA PRODUCCIÓN Y LA TRANQUILIDAD SOCIAL". (32)

CONCLUYE EL AUTOR CITADO, QUE DENTRO DEL TÉRMINO MÍNIMO DE DURACIÓN " NO PODRÁ SER MODIFICADO EL CONTRATO COLECTIVO, YA QUE ES UNA GARANTÍA MÍNIMA PARA LA CLASE TRABAJADORA Y PATRONAL, DE VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO, Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO". (33)

EN NUESTRA LEGISLACIÓN, ESE PLAZO SE HA FIJADO EN DOS AÑOS, DESPUÉS DEL CUAL, AL FINALIZAR ÉSTE, O EL MENOR QUE SE CONVENGA, SE PUEDE PEDIR REVISIÓN.

ESTE PLAZO REPRESENTA EN NUESTRO DERECHO, EL LAPSO EN QUE SE PRESUME QUE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN PERMANECEN EN EQUILIBRIO.

LA REVISIÓN PUEDE SER DE DOS CLASES: VOLUNTARIA Y OBLIGATORIA.

(32) CEPEDA VILLARREAL, RODOLFO.- APUNTES DEL SEGUNDO - CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO.- 1960.MEXICO, P. 77

(33) CEPEDA VILLARREAL.- IDEM.

LA VOLUNTARIA SE PUEDE CELEBRAR EN CUALQUIER TIEMPO Y LUGAR, ESTANDO LAS PARTES DE ACUERDO EN DICHA REVISIÓN. LA OBLIGATORIA, PROCEDE EN VÍA DE HUELGA O DE PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS, AL VENCIMIENTO DEL LAPSO ESPECIFICADO EN EL CONTRATO Y EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 399 QUE DICE:

"LA SOLICITUD DE REVISIÓN DEBERÁ HACERSE POR LO MENOS, SESENTA DÍAS ANTES:

I.- DEL VENCIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO POR TIEMPO DETERMINADO, SI ÉSTE NO ES MAYOR DE DOS AÑOS;

II.- DEL TRANSCURSO DE DOS AÑOS, SI EL CONTRATO ES POR TIEMPO DETERMINADO O POR OBRA DETERMINADA;

III.- DEL TRANSCURSO DE DOS AÑOS, EN LOS CASOS DE CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO O POR OBRA INDETERMINADA," LA LEY AGREGA QUE SI NINGUNA DE LAS PARTES SOLICITÓ LA REVISIÓN O NO SE EJERCITÓ EL DERECHO DE HUELGA, EL CONTRATO COLECTIVO SE PRORROGARÁ POR UN PERÍODO IGUAL AL DE SU DURACIÓN O CONTINUARÁ POR TIEMPO INDETERMINADO.

PERO TAMBIÉN PUEDE OCURRIR UNA MODIFICACIÓN SENSIBLE EN LAS CONDICIONES ECONÓMICAS, DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO; Y ENTONCES EL PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ES DISTINTO, PUESTO QUE REQUIERE LA COMPROBACIÓN PREVIA DE AQUELLA MODIFICACIÓN, COMO CONDICIÓN INDISPENSABLE PARA QUE PROCEDA EL TRÁMITE, CONFORME A LAS DISPOSICIONES PARA CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA.

SÓLO SE LLEVARÁ A CABO ESTE PROCEDIMIENTO, SI LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUEDAN DESACORDES CON LA REALIDAD,



POR DOS CAUSAS; DEBIDO A CIRCUNSTANCIAS ECONÓMICAS, O POR EL AUMENTO DEL COSTO DE LA VIDA QUE ORIGINE UN DESEQUILIBRIO ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO, COMO LO DISPONE EL ARTÍCULO 426- DE CUYO PROYECTO LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS SUPRIMIÓ LA FRASE "A JUICIO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE", PUES ES - DERECHO EXCLUSIVO DE LOS TITULARES DEL MISMO CONTRATO, LA PROMOCIÓN O SOLICITUD PARA MODIFICAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO - DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS. LO ANTERIORMENTE EXPUESTO, QUEDA JUSTIFICADO EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY, LA CUAL - NOS DICE " NO ERA POSIBLE DESCONOCER QUE EL DESARROLLO DEL MOVIMIENTO SINDICAL Y EL RÉGIMEN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS - ENTRE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y LAS EMPRESAS, LLEVA A LA CELEBRACIÓN NO SÓLO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS Y DE LOS - CONTRATOS-LEY, SINO ADEMÁS, A UNA SERIE DE CONVENIOS DE CARÁCTER COLECTIVO SOBRE DIVERSAS CUESTIONES, INCLUSIVE LA MODIFICACIÓN O COMPLEMENTACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO QUE AFECTAN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO, LA LEY EXPLICA EN LA INICIATIVA, QUE HABÍA DOS SOLUCIONES A SEGUIR:

I.- LA DE RÉGIMEN DE PROHIBICIÓN DE ESTOS CONVENIOS DEJANDO ÚNICAMENTE A LOS CONTRATOS COLECTIVOS O A LAS DECISIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (FRASE - QUE SE SUPRIME EN DICHO ARTÍCULO), LA DETERMINACIÓN O MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES GENERALES DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS.

II.- LA SEGUNDA SOLUCIÓN CONSISTIRÍA EN LA LIBERTAD ABSOLUTA QUE TENDRÍAN LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y LAS EMPRESAS, PARA MODIFICAR O COMPLETAR, SIN NINGUNA RESTRICCIÓN, - LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, Y EN CUALQUIER TIEMPO.

NUESTRA LEY CONCLUYE QUE "NO ERA POSIBLE LA - ADOPCIÓN DEL PRIMERO DE LOS SISTEMAS, PORQUE CONDUJERÍA A LA INTERVENCIÓN EXCESIVA DE LAS AUTORIDADES DE TRABAJO Y A UNA -

LIMITACIÓN INNECESARIA E INJUSTIFICADA DE LA FACULTAD DE LOS SINDICATOS Y DE LAS EMPRESAS, PARA BUSCAR MEDIANTE ARRESLOS-ESPECIALES, LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO". APARTE DE QUE TIENE UN INCONVENIENTE MÁS, QUE ES EL DE OBLIGAR A LOS SINDICATOS OBREROS Y A LAS EMPRESAS A ACUDIR ANTE LAS - AUTORIDADES CADA VEZ QUE TUVIERAN UN CONFLICTO PARA QUE ÉSTAS LE DIERAN SU DECISIÓN, PERO POR OTRA PARTE, EL SEGUNDO SISTEMA TAMBIÉN TIENE SUS INCONVENIENTES Y ES QUE CON EL PRETEXTO DE LA CELEBRACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS PODRÍAN LLEGAR SE AL DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES .- POR ESO, "EL PROYECTO SE COLOCÓ EN UNA POSICIÓN INTERMEDIA, - QUE ARMONIZA LA LIBERTAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON LOS DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES."

DEBE HACERSE NOTAR QUE LAS DISPOSICIONES DEL - PROYECTO SE ADOPTARON DESPUÉS DE CONSIDERAR LAS OBSERVACIONES QUE PRESENTARON TANTO LOS TRABAJADORES COMO LAS EMPRESAS, ASÍ COMO QUE LA ANTERIOR LEY NO CONTIENE DISPOSICIONES QUE - SE REFIERAN A ESTE PROBLEMA.

"EL SISTEMA ADOPTADO RESUELVE SATISFACTORIAMENTE LAS EXIGENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN Y CONTRATACIÓN COLECTIVAS, ARMONIZÁNDOLAS CON LA PROTECCIÓN QUE LA CONSTITUCIÓN Y LA LEY LE OTORGAN A LOS TRABAJADORES". (34)

DICE EL ARTÍCULO 426 DE LA LEY:

"LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES O LOS PATRONES- PODRÁN SOLICITAR DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE - LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONTENIDAS EN- LOS CONTRATOS COLECTIVOS O EN LOS CONTRATOS-LEY:

(34) EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL - TRABAJO.

I.- CUANDO EXISTAN CIRCUNSTANCIAS ECONÓMICAS QUE LA JUSTIFIQUEN; Y

II.- CUANDO EL AUMENTO DEL COSTO DE LA VIDA ORIGIENEN UN DESEQUILIBRIO ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO.

LA SOLICITUD SE AJUSTARÁ A LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 398 Y 419, FRAC. I, Y SE TRAMITARÁ DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES PARA CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA".

PARA CONCLUIR PODEMOS SEÑALAR LA DIFERENCIA QUE EXISTE ENTRE LA REVISIÓN Y LA MODIFICACIÓN. SIGUIENDO EL CRITERIO DEL PROF. DE LA CUEVA, AFIRMAMOS QUE DICHA DIFERENCIA RADICA EN QUE "LA REVISIÓN ES UN DERECHO DE LAS PARTES, EN TANTO LA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO SERÍA IMPUESTA POR LAS CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS"; ES DECIR, "LA REVISIÓN ES UN DERECHO QUE NACE CON EL CONTRATO COLECTIVO Y PARA EJERCITARSE EN SU OPORTUNIDAD, EN TANTO LA MODIFICACIÓN ES UN DERECHO QUE NACE POSTERIORMENTE Y DE UN HECHO AJENO AL CONTRATO COLECTIVO; EN SUMA, LA REVISIÓN ES UN DERECHO ORDINARIO, LA MODIFICACIÓN ES UN DERECHO EXTRAORDINARIO". (35)

CAPITULO III

## CAPITULO III

### TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

DIVERSOS CONCEPTOS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES.- BREVE RESUMEN HISTÓRICO.- CAUSAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES. (INDIVIDUALES Y COLECTIVAS).

PRINCIPIAREMOS ESTE CAPÍTULO HACIENDO ALGUNAS CITAS DE DIVERSOS AUTORES, RESPECTO DEL CONCEPTO POR ELLOS - SOSTENIDO, DE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES; Y POSTERIORMENTE, PRESENTADO UN PEQUEÑO BOSQUEJO HISTÓRICO DEL TEMA MEDULAR DE ESTA TESIS.

EL PROF. CASTORENA NOS DICE QUE "LA NULIDAD, - LA RESCISIÓN, LA RESOLUCIÓN, SON IDÉNTICOS EN SUS RESULTADOS A CUALQUIER CASO DE EXTINCIÓN DE LAS OBLIGACIONES, ES DECIR, QUE EN TODOS ELLOS SE DAN POR TERMINADOS LOS VÍNCULOS FUTUROS; LOS YA PRODUCIDOS NO SON SUCEPTIBLES DE HACERSE DESAPARECER" -AGREGA- "ES MÁS PROPIO HABLAR DE TERMINACION DE LOS CONTRATOS QUE ATENERSE A LOS CONCEPTOS DE DISOLUCIÓN, EXTINCIÓN, ETC.- Y CONCLUYE QUE PARA ÉL- "TERMINAR UN CONTRATO IMPLICA PONER FIN A UNA SITUACIÓN JURÍDICA" (36), FENÓMENO QUE OCURRE EN EL DERECHO DEL TRABAJO, CUANDO SE DAN POR TERMINADAS LAS RELACIONES LABORALES.

"LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO,-- NOS DICE EL PROF. DE LA CUEVA- "ES LA CONSECUENCIA DE LA INTERFERENCIA DE ALGÚN HECHO, INDEPENDIENTE DE LA VOLUNTAD DE LOS TRABAJADORES O DE LOS PATRONOS QUE HACEN POSIBLE EL DESARROLLO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO". (37)

(36) CASTORENA J. JESÚS.- MANUAL DE DERECHO OBRERO.- SEGUNDA EDICIÓN.- MÉXICO, D. F.- P 72

(37) DE LA CUEVA.- OP. CIT.- P. 808. T. I.

Y DICHA TERMINACIÓN SE DISTINGUE DE LA RESCISIÓN, EN QUE LA TERMINACIÓN SE DERIVA DE UN HECHO AJENO A LA VOLUNTAD DE LOS HOMBRES QUE SE IMPONE A LA RELACIÓN JURÍDICA Y LA RESCISIÓN TOMA SU ORIGEN EN EL INCUMPLIMIENTO CULPOSO DE LAS OBLIGACIONES.

SABEMOS QUE LOS PRINCIPIOS QUE FUERON CONSIGNADOS POR EL CÓDIGO DE NAPOLEÓN, REFERENTES A LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES ENTRE PATRONES Y TRABAJADORES, FUERON ACEPTADAS CON LIGERAS VARIACIONES POR LA MAYORÍA DE LAS LEGISLACIONES EUROPEAS. POR TANTO, LOS CONTRATOS A PLAZO Y POR OBRA DETERMINADA, TERMINAN AL VENCIMIENTO O A LA CONCLUSIÓN DE LA OBRA RESPECTIVAMENTE; Y LA FORMA DE DAR POR TERMINADOS LOS CONTRATOS POR TIEMPO INDEFINIDO ERA MEDIANTE LA DECLARACIÓN UNILATERAL DE ALGUNA DE LAS PARTES CONTRATANTES LLAMADA DENUNCIA. AL TRANSCURRIR EL TIEMPO, LA DENUNCIA SE HACÍA POR AVISO ANTICIPADO DE TERMINACIÓN COMO BENEFICIO AL TRABAJADOR. AL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE LA DENUNCIA Y LA TERMINACIÓN, QUE DESDE LUEGO ERA VARIABLE, SE LE LLAMÓ PREAVISO.

LA DISOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EFECTUADAS CON VIOLACIÓN A LA REGLAMENTACIÓN ANOTADA ANTERIORMENTE, TENÍA COMO RESULTADO LA RESPONSABILIDAD DE UNA DE LAS PARTES.

CON ESTE SISTEMA, EL TRABAJADOR QUE CONTRATABA POR TIEMPO INDEFINIDO, SE ENCONTRABA EXPUESTO A PERDER SU EMPLEO EN CUALQUIER MOMENTO, Y ADEMÁS LOS PATRONES PODÍAN IMPONER LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE ELLOS DESEARAN. "POR ESO, AL FINALIZAR LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL, EL PRINCIPAL PROBLEMA QUE SE TRATÓ DE RESOLVER, FUE EL PROBLEMA DE LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS" (38)

(38) IDEM.

DESPUÉS DE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL APARECE - LA SEGURIDAD SOCIAL. DE LA CUEVA NOS DICE QUE " EL SEGURO - CONTRA LA DESOCUPACIÓN ES PARTE ESENCIAL DE ELLA, Y POR ESTE CAMINO, SE ESTÁ ANUNCIANDO UNA SOLUCIÓN PARA EL FUTURO; LA - ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS DEBE SER TO-- TAL, PERO SI SE AUTORIZA LA DÉSOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE- TRABAJO, SIN QUE EXISTA UNA CAUSA JUSTA, DEBERÁ ASEGURARSE - A CADA UN TRABAJADOR, UNA POSICIÓN IDÉNTICA A LA QUE TENÍA, - ESTO ES, HABRÁ DE BUSCARSE UN SALARIO IGUAL, SE RESPETARÁ Y - SE RECONOCERÁ TANTO SU ANTIQUEDAD COMO SU DERECHO A ASCENSO, ETC." (39)

POR OTRO LADO, NUESTRO DERECHO REAFIRMA LOS - PRINCIPIOS ANOTADOS ANTERIORMENTE, SEÑALANDO QUE SI NO EXISTE UNA CAUSA JUSTA, EL TRABAJADOR NO PUEDE SER SEPARADO DE SU - EMPLEO; SI ESTO SUCEDIERA, EL TRABAJADOR TENDRÁ DOS ACCIONES: DE CUMPLIMIENTO Y LA DE PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIO- NAL.

DESPUÉS DE ESTE BREVE BOSQUEJO, ANALIZAREMOS - ESPECÍFICAMENTE LAS PRINCIPALES CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

PRIMERAMENTE, EL PROF. CASTORENA NOS SEÑALA(40) - LOS CASOS, QUE SEGÚN SU CRITERIO, CAUSAN LA TERMINACIÓN DE - LA RELACIÓN MISMA DEL CONTRATO EN SÍ, Y QUE SON:

- 1.- LA TERMINACIÓN POR VIOLACIÓN DE LA LEY,
- 2.- POR CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES QUE HACEN DE LA RELACIÓN.
- 3.- POR CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES.
- 4.- POR CONFUSIÓN.

(39) DE LA CUEVA.- OP. CIT.- TOMO. I P. 797

(40) CASTORENA J. JESÚS.- OP. CIT.- P 73

- 5.- POR TRANSACCIÓN,
- 6.- POR OPERAR CUALQUIERA DE LAS MODALIDADES INTRO-  
DUCIDAS EN EL CONTRATO; LA CONDICIÓN RESOLUTORIA Y EL TÉRMI-  
NO EXTINTIVO,
- 7.- LA IMPOSIBILIDAD DE EJECUTAR.

A CONTINUACIÓN SEÑALA AQUELLOS CASOS DE EXTIN-  
CIÓN DE LAS OBLIGACIONES QUE OPERAN POR REGLA GENERAL SOBRE-  
ALGÚN O ALGUNOS DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO, O SEAN: EL PAGO,  
LA DACIÓN EN PAGO, LA COMPENSACIÓN, LA REMISIÓN DE DEUDA O -  
LA PRESCRIPCIÓN. EN CUANTO A LA NOVACIÓN QUE TAMBIÉN ES UNA-  
FORMA DE EXTINCIÓN DE OBLIGACIONES, SE ANALIZA SÓLO POR LA -  
PECULIARIDAD QUE ADQUIERE EN EL DERECHO OBRERO Y DICE QUE -  
"ES CONVENIENTE HACER ESTA DISTINCIÓN, PORQUE PUEDE SUCEDER-  
QUE SE DEN POR TERMINADAS LAS RELACIONES DE TRABAJO Y NO SE-  
EXTINGAN EN CAMBIO, ALGUNOS DE LOS EFECTOS DE ESA RELACIÓN,-  
O BIEN, QUE SE EXTINGAN ALGUNOS DE LOS EFECTOS, SIN QUE LA -  
RELACIÓN SUPRA MENOSCABO ALGUNO". (41)

LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LA-  
BORALES, SE PUEDEN CLASIFICAR EN DOS GRANDES GRUPOS:

- I.- CAUSAS ORDINARIAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELA-  
CIONES LABORALES,
- II.- CAUSAS EXTRAORDINARIAS DE TERMINACIÓN DE LAS -  
RELACIONES LABORALES.

DENTRO DEL PRIMER GRUPO PODEMOS SEÑALAR ENTRE-  
OTRAS, LAS SIGUIENTES:

POR MUTUO CONSENTIMIENTO, POR CAUSAS ESTIPULA-  
DAS PRECISAMENTE EN EL CONTRATO, POR EL VENCIMIENTO DEL PLA-

(41) CASTORENA J. JESÚS.- OP. CIT.- P 73



ZO FIJADO, POR LA TERMINACIÓN DE LA OBRA PARA LA QUE FUE CONTRATADO EL TRABAJADOR, ETC. "EN ESTE CASO ESTAMOS -NOS DICE - EL PROF. CAVAZOS-, FRENTE A LA TERMINACIÓN NORMAL DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES QUE TRAEN COMO CONSECUENCIA LA IMPOSIBILIDAD DE LA APLICACIÓN DEL CONTRATO". (42)

EN EL SEGUNDO GRUPO TENEMOS COMO CAUSAS EXTRAORDINARIAS:

EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, EL CIERRE TOTAL DE LA EMPRESA, EL AGOTAMIENTO DE LA MATERIA PRIMA, LA INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL DE UNA DE LAS PARTES QUE IMPIDA LA CONTINUACIÓN DE DICHA RELACIÓN LABORAL.

DENTRO DEL DERECHO MEXICANO EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES ESTÁ CONTENIDA EN FORMA SEPARADA, YA QUE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES SE ENCUENTRA ESTABLECIDA DEL ARTÍCULO 53 AL 55, EN EL CAPÍTULO QUINTO TÍTULO SEGUNDO; Y EN EL CAPÍTULO OCTAVO TÍTULO SÉPTIMO DEL ARTÍCULO 433 AL 439 ESTÁN CONTENIDAS LAS DISPOSICIONES QUE RIGEN LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS.

PRIMERAMENTE ANALIZAREMOS LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES TAL Y COMO LO HACE NUESTRA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; PERO ANTE TODO, HAY QUE HACER CIERTAS ACLARACIONES RESPECTO A LAS MISMAS; "LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO PUEDE AFECTAR A UN SOLO TRABAJADOR; UN GRUPO O A TODOS LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA", -NOS DICE DE LA CUEVA Y AÑADE:- "LAS DOS ÚLTIMAS HIPÓTESIS SE PRESENTARÁN CUANDO LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO ESTÉ DETERMINADA POR EL CIERRE DE LA NEGOCIACIÓN O -

(42) CAVAZOS, BALTAZAR.- OP. CIT.- P 82

POR LA REDUCCIÓN DEL TRABAJO", (43) LAS CAUSAS DE ESTOS FENÓME-  
NOS SON GENERALMENTE DE ORDEN ECONÓMICO (MALAS CONDICIONES -  
DEL MERCADO, QUIEBRA, ETC.); RAZONES DE CARÁCTER TÉCNICO (IN-  
TRODUCCIÓN DE MAQUINARIA NUEVA); O FENÓMENOS DE LA NATURALEZA  
(CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR O AGOTAMIENTO DE LA MATERIA PRÍ-  
MA); CASO COMPRENDIDO YA EN NUESTRA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRA-  
BAJO, EN EL ARTÍCULO 53, TEXTO ORIGINAL DEL CUAL SE AGREGÓ LA  
FRACCIÓN V POR LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS PARA CAPTAR LAS DOS-  
ÚLTIMAS HIPÓTESIS CITADAS CON ANTERIORIDAD, LAS CUALES ESTÁN-  
SEÑALADAS TAMBIÉN EN EL ARTÍCULO 834 COMO CAUSAS DE TERMINA-  
CIÓN COLECTIVA.

SON CAUSAS DE TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RE-  
LACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO, LAS SIGUIENTES:

I.- EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES.- ESTA -  
PRIMERA CAUSA DE TERMINACIÓN ESTÁ CONSIGNADA POR TODAS LAS LE-  
GISLACIONES EXTRANJERAS, Y COMO ES NATURAL, QUEDA ACEPTADA POR  
LA NUESTRA, PUES A NADIE SE LE VA A OBLIGAR A MANTENER VIGEN-  
TE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN CONTRA DE SU VOLUNTAD, Y SOBRE -  
EN EL CASO DEL TRABAJADOR QUE SEGÚN SABEMOS NO ES POSIBLE FOR-  
ZAR SU VOLUNTAD. AL RESPECTO, EL PROF. KROTOSCHÍN NOS DICE: -  
"LAS PARTES PUEDEN EN CUALQUIER MOMENTO DAR TÉRMINO AL CONTRA-  
TO MEDIANTE EL MUTUO CONSENTIMIENTO" -AGREGA- "EL PACTO DISO-  
LUTIVO INCLUSIVE PODRÍA CONCLUIR TÁCITAMENTE, PERO SE DEBE SER  
CAUTELOSO EN LA APRECIACIÓN DE LA CONDUCTA DE LAS PARTES" (44)

POR OTRO LADO, NOS DICE QUE HAY QUE DISTINGUIR  
LA DISOLUCIÓN POR MUTUO CONSENTIMIENTO DE LA RENUNCIA DEL TRA-  
BAJADOR A SU PUESTO; PUES LA RENUNCIA LA PODEMOS DEFINIR COMO  
"EL ACTO UNILATERAL DE ABANDONO", EL CUAL DEPENDE PARA SU EFICACIA DE LA ACEPTACIÓN POR PARTE DEL PATRÓN. Y CONCLUYE QUE -  
"INDEUDABLEMENTE HAY CIERTOS ELEMENTOS QUE APROXIMAN LA RENUN-

(43) DE LA CUEVA.- OP. CIT. TOMO I.- P 838-839

(44) KROTOSCHÍN, ERNESTO.- OP. CIT.-p 458

CIA (ACEPTADA) A LA EXTINCIÓN POR MUTUO CONSENTIMIENTO, YA -  
QUE AMBAS SURTEN EFECTOS SIN PERJUICIO DE LO QUE YA HA SIDO -  
EJECUTADO, Y LOS DERECHOS QUE NACIERON PRECISAMENTE DE ESA -  
EJECUCIÓN, DE MODO QUE EL DERECHO DEL TRABAJADOR DE RENUNCIAR  
AL PUESTO ES INDISCUTIDO". (45)

EL PROF. CASTORENA NOS DICE QUE "SI EN UN MO--  
MENTO DADO, PATRÓN Y TRABAJADOR ESTÁN DE ACUERDO EN DAR POR -  
TERMINADA LA RELACIÓN DE TRABAJO, ÉSTA SE EXTINGUE, AL IGUAL-  
QUE SI EN EL MOMENTO DE CELEBRAR EL CONTRATO CONVIENEN EN SE-  
ÑALAR CIENTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN, ÉSTAS OPERAN EXTINGUIEN-  
DO LA RELACIÓN SI SATISFACEN EL REQUISITO DE NO IMPLICAR RE--  
NUNCIA A ALCUNO DE LOS DERECHOS ESTABLECIDOS POR LA LEY EN FA-  
VOR DE LOS TRABAJADORES" (46); SI SUCEBIERA DE OTRA MANERA Y-  
SE TUVIERA QUE RENUNCIAR A ALCÚN DERECHO, LA CLÁUSULA QUE ASÍ  
LO EXPLICARA, SERÁ NULA DE PLENO DERECHO. ASÍ LO ESPECIFICA -  
NUESTRA LEY BASADA EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL DENTRO -  
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ARTÍCULO 56 DE LA NUEVA -  
LEY.

DE LA CUEVA NOS DICE QUE, "LA RELACIÓN DE TRABA-  
BAJO TERMINA POR LAS CAUSAS ESTIPULADAS EXPRESAMENTE", Y AGR-  
GA QUE "SÓLO PODRÁ APLICARSE DICHA DISPOSICIÓN EN SITUACIONES  
MUY ESPECIALES" (47), LO CUAL QUIERE DECIR QUE, SI LAS PARTES  
ESTIPULARAN LIBREMENTE LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN, DESTRUIRÍAN  
LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.

CREÍMOS NECESARIO EXPONER DENTRO DE ESTE INCI-  
SO ESTA CAUSA, PORQUE ESTUVO SEÑALADA EN LA ANTERIOR COMO CAU

(45) KROTOSCHIN.- OP. CIT.-P 458

(46) CASTORENA.- OP. CIT.-PP 73-74

(47) DE LA CUEVA.- OP. CIT.-T. I.-P 839-840

SA DE TERMINACIÓN AÚN CUANDO EN LA NUEVA LEY EXPRESAMENTE NO SE MENCIONA.

II.- MUERTE DEL TRABAJADOR.- CONSTITUYE LA SEGUNDA CAUSA DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES ESTABLECIDAS EN NUESTRA NUEVA LEY; EL CONTRATO DE TRABAJO TERMINA SIEMPRE CON LA MUERTE DEL TRABAJADOR; ESTO SE EXPLICA YA QUE UNA DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ES QUE EL SERVICIO DEBE PRESTARSE PERSONALMENTE POR EL TRABAJADOR, Y AL MARRIR ÉSTE, LÓGICAMENTE SE PONE FIN A LA RELACIÓN.

"SI FALLECE EL PATRÓN,--NOS DICE EL PROF. KROTOSCHÍN-- POR REGLA GENERAL NO SE EXTINGUE LA RELACIÓN SINO QUE PASA A SUS HEREDEROS. SÓLO SE EXTINGUIRÍA EN EL CASO DE QUE EL CONTRATO TUVIERA COMO FINALIDAD, LA QUE EL TRABAJADOR SI ESTUVIERA A DISPOSICIÓN Y PARA SERVIR AL PATRÓN; COMO ES EL CASO EN QUE SE ENCUENTRAN LOS SECRETARIOS PRIVADOS, LAS ENFERMERAS, ETC." (48)

III.- TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TÉRMINO O INVERSION DEL CAPITAL.- DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 36, 37 Y 38. ES LÓGICO COMPRENDER QUE SI SE HA CELEBRADO UN CONTRATO POR OBRA DETERMINADA O POR UN TÉRMINO AL CONCLUIR LOS MISMOS QUEDA DISUELTA LA RELACIÓN DE TRABAJO. LO MISMO SUCEDE CON LA INVERSIÓN DEL CAPITAL DETERMINADO. ESTO PUEDE AFECTAR TANTO UNA RELACIÓN DE TRABAJO SOLAMENTE, COMO A UN GRUPO DE TRABAJADORES; ES POR TANTO, UNA CAUSA INDIVIDUAL COMO COLECTIVA DE TERMINACIÓN; QUEDA SIN EMBARGO LA POSIBILIDAD DE QUE SUBSISTA LA MATERIA DEL TRABAJO Y EN ESE CASO LA RELACIÓN QUEDARÁ PRORROGADA POR TODO EL TIEMPO QUE PERDURE DICHA CIRCUNSTANCIA.

(48) KROTOSCHÍN.- OP. CIT.- P 453

IV.- OTRA DE LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN SEÑALADA POR LA LEY, ES LA INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR QUE HAGA IMPOSIBLE LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO.- DE LA CUEVA NOS EXPLICA QUE "LAS PRESTACIONES QUE CONSTITUYEN EL OBJETO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SON LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO Y EL PAGO DE SALARIO; SI AQUELLA SE HACE IMPOSIBLE POR LA INCIAPACIDAD FÍSICA O MENTAL DEL OBRERO O POR SU INHABILIDAD MANIFIESTA PARA EL EMPLEO DE QUE SE TRATE, TIENE QUE PRODUCIRSE LA TERMINACIÓN" -AGREGA- "ES EL MOMENTO EN QUE DEBE ENTRAR LA PREVISIÓN SOCIAL" (49). Y NUESTRA LEY, EN EL ARTÍCULO 54 PREVIENE, QUE EN ESTE CASO, SI LA INCAPACIDAD PROVIENE DE UN RIESGO NO PROFESIONAL, EL TRABAJADOR TENDRÁ DERECHO A QUE SE LE PAGUE UN MES DE TRABAJO Y DOCE DÍAS POR CADA AÑO DE SERVICIO, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 162, 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 CORRESPONDEN DE CONFORMIDAD CON LAS LEYES.

ES NECESARIO MENCIONAR ALGUNAS DE LAS EJECUTORIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, RESPECTO DE LA TERMINACIÓN INDIVIDUAL DE LAS RELACIONES LABORALES: TERMINACIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.- "CUANDO UNOS TRABAJADORES SE LIMITAN A MANIFESTAR SU VOLUNTAD DE DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL, ESA MANIFESTACIÓN NO REQUIERE LA INTERVENCIÓN DE LAS AUTORIDADES DE TRABAJO, PORQUE OBVIAMENTE UNA RENUNCIA AL TRABAJO NO ES UN ACTO DE COMPENSACIÓN, LIQUIDACIÓN O TRANSACCIÓN O UN CONVENIO QUE PARA SU VALIDEZ DEBA SER RATIFICADO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMPETENTE" (50)

(49) DE LA CUEVA.- OP. CIT.- P.840.

(50) EJECUTORIA: S. J. F. 6A. E. VOL. CXL 5A. PARTE.- P. 17-AD 4000/66 DE ANDA RODRÍGUEZ NORBERTO Y COAG. R. EL 9 DE ENERO DE 1967.

NUESTRA SUPREMA CORTE DICE EN OTRA EJECUTORIA-  
QUE "LA RENUNCIA DEBE SER EXPRESA Y NO INFERIRSE A BASE DE -  
PRESUNCIONES. ASÍ PUES, UN RECIBO FINIQUITO QUE SÓLO SE REFIE  
RE A SALARIOS, HORAS EXTRAS, SÉPTIMOS DÍAS, VACACIONES Y DÍAS  
FESTIVOS QUE SE ACEPTAN PAGADOS HASTA CIERTO DÍA, NO ES PRUE  
BA DE LA RENUNCIA SI EN ÉL NO ASIENTA EL TRABAJADOR EXPRESA-  
MENTE QUE POR SU VOLUNTAD SE RETIRA DEL TRABAJO". (51)

EN CUESTIÓN DE INCAPACIDAD TOTAL, PARCIAL O -  
PERMANENTE, DERIVADA DE UN RIESGO PROFESIONAL, NUESTRA SUPRE  
MA CORTE NOS DICE: "DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 487 Y -  
496 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TRATÁNDOSE DE INCA-  
PACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR, ÉSTE TIENE DERECHO A LA -  
ASISTENCIA MÉDICA GRATUITA, A LA ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMEN  
TOS O MATERIAL DE CURACIÓN Y A SU SALARIO ÍNTEGRO, EN TANTO-  
SANA O SE DECLARA LA INCAPACIDAD PERMANENTE, DEBIÉNDOSE EFEC  
TUAR DICHO PAGO DE SALARIOS A PARTIR DEL PRIMER DÍA DE LA -  
MISMA" (52)

EL PROF. CASTORENA AGREGA COMO CAUSAS DE TERMI  
NACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES: LA VOLUNTAD UNILATERAL,-  
LA CUAL NOS DICE "EN EL CASO DEL PATRÓN OPERA CUANDO EL TRA-  
BAJADOR EJERCITA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO Y EL  
PATRÓN EXPRESA NO SOMETERSE AL ARBITRAJE, O SI SOMETIDO NO -  
ACEPTA EL LAUDO PRONUNCIADO POR LA JUNTA", -EXPLICA QUE- "EN  
EL CASO DEL TRABAJADOR, LA TERMINACIÓN OPERA EN TODAS LAS HI  
PÓTESIS SEGÚN DECLARACIÓN TERMINANTE DEL ARTÍCULO 50. CONSTI  
TUCIONAL", Y SIGUE DICIENDO: "LA CIRCUNSTANCIA DE QUE DEBAN  
PAGARSE POR EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR LOS DAÑOS Y PERJUICIOS  
COMPENSATORIOS, NO QUIERE DECIR QUE LA TERMINACIÓN DE LA RE-  
LACIÓN NO SEA REAL. OTRA CAUSA QUE SEÑALA ES LA DEL INCUMPLI

(51) EJECUTORIA: INFORME 1966 4A. SALA P. 27 A.D.-1248/65  
ALICIA MARTÍNEZ PACHECO. R. EL 4 DE AGOSTO DE 1966.

(52) EJECUTORIA: INFORME 1969.- 2A. PARTE.-4A. SALA P.19

NIENTO DE LOS DEBERES QUE DERIVAN DEL CONTRATO, Y PROSIGUE, -  
BASÁNDOSE EN EL SIGUIENTE PRINCIPIO: "EL INCUMPLIMIENTO DE -  
LAS OBLIGACIONES QUE EMANAN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, YA IN-  
CURRA EN ÉL EL TRABAJADOR, YA EL PATRÓN, DA LUGAR A LA TERMI-  
NACIÓN SI EL CASO ES GRAVE; A LA APLICACIÓN DE UNA MEDIDA -  
DISCIPLINARIA SI LA FALTA ES LEVE Y LA COMETE EL TRABAJADOR,  
SI EL AUTOR ES EL PATRÓN, A LA APLICACIÓN DE UNA MULTA PRE--  
VISTA EN LA LEY"(53). ESTA CAUSA RECIBE EL NOMBRE DE RESCI--  
SION, CONSIGNADA Y REGLAMENTADA POR SEPARADO EN NUESTRA LEY-  
EN EL ARTÍCULO 47 Y SIGUIENTES, Y EN LOS ARTÍCULOS 185, 208,  
244, 255, 264, 291, 303, 341 Y 343, CUANDO SE REFIERE A TRA-  
BAJOS ESPECIALES.

POR OTRO LADO, LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
NOS SEÑALÁ LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRA-  
BAJO DENTRO DEL TÍTULO SÉPTIMO CAPÍTULO OCTAVO (ARTÍCULOS -  
433-439) RESPECTO AL TEMA, ENCONTRAMOS EN LA EXPOSICIÓN DE MO-  
TIVOS DE LA LEY QUE "LA TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACI-  
ONES DE TRABAJO DESCANSA EN LAS MISMAS IDEAS QUE SIRVEN DE BA-  
SE A LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES  
Y DICHA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABA-  
JO, DESCANSA EN EL PRINCIPIO DE QUE TODA SUSPENSIÓN QUE NO -  
DERIVE DE UNA DE LAS CAUSAS LEGALES O SI NO SE SIGUEN LOS -  
PROCEDIMIENTOS CORRESPONDIENTES, DA LUGAR A LA RESPONSABILI-  
DAD DEL PATRÓN". PARA FINALIZAR AGREGA: "SI BIEN EL IDEAL ES  
QUE LAS EMPRESAS TRABAJEN DE MANERA PERMANENTE, PUEDEN ADVE-  
NIR CIRCUNSTANCIAS QUE HAGAN IMPOSIBLE EL TRABAJO Y QUE OBLI-  
GUEN AL CIERRE DE LA EMPRESA O A LA REDUCCIÓN DEFINITIVA DE-  
LAS ACTIVIDADES" (54)

(53) CASTORENA J. JESÚS.- OP. CIT.- P. 74

(54) EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

SEGÚN EL PROF. DE LA CUEVA, LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO SE PRODUCE POR DOS CAUSAS:

- a).- EL CIERRE TOTAL DE LA EMPRESA.- LA CUAL AFECTA A LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES, Y
- b).- POR REDUCCIÓN DEFINITIVA DE SUS TRABAJOS.- LO CUAL SÓLO AFECTA A PARTE DE ELLOS.

ADENÁS, NOS SEÑALA QUE LA DOCTRINA MEXICANA HA PLANTEADO DOS IMPORTANTÍSIMAS INTERROGANTES: LA PRIMERA CUESTIÓN ES SI LA TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO EXIGE UNA CAUSA JUSTA; LA SEGUNDA, SEGÚN - SI LA PRIMERA ES RESUELTA AFIRMATIVAMENTE EN LA DETERMINACIÓN DE LAS CAUSAS JUSTAS DE TERMINACIÓN. (55)

LAS DISCUSIONES QUE HAN SUSCITADO ACERCA DE ESTAS CUESTIONES, HAN SIDO DERIVADAS DE LO QUE ESTABLECÍA EL ARTÍCULO 126 EN SU FRAC. VIII DE LA LEY DE TRABAJO ANTERIOR, QUE A LA LETRA DECÍA: "VIII.- POR CIERRE TOTAL DE LA EMPRESA O REDUCCIÓN DEFINITIVA DE LOS TRABAJOS". ELLO HA DADO LUGAR A OPINIONES CONTRADICTORIAS: LA PRIMERA, AFIRMA QUE LA LEY - AUTORIZA A LOS PATRONES A CERRAR SUS NEGOCIOS O A REDUCIR DEFINITIVAMENTE SUS TRABAJOS CON ABSOLUTA LIBERTAD, Y ESTO -- TRAE COMO CONSECUENCIA, QUE LOS PATRONES NO TENGAN POR QUE - JUSTIFICAR LAS CAUSAS DE DICHOS ACTOS; LA SEGUNDA, AFIRMA A LA INVERSA, QUE DEBE HABER UNA CAUSA JUSTA Y SUS PARTIDARIOS SE DIVIDEN A SU VEZ; YA QUE UNOS SOSTIENEN QUE LAS CAUSAS - JUSTAS DE TERMINACIÓN ESTÁN DETERMINADAS EN LA LEY, Y OTROS, LO DEJAN AL ARBITRIO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.



TRATAREMOS DE EXPLICAR LA PRIMERA DE LAS CUESTIONES REFERIDAS ANTERIORMENTE, QUE ES LA EXIGENCIA DE UNA CAUSA JUSTA DE TERMINACIÓN, - UNA FUERTE ARGUMENTACIÓN OPRECEN SUS PARTIDARIOS, CON BASE EN LAS IDEAS DE LOS DERECHOS DEL NOMBRE. NOS DICEN QUE LOS EMPRESARIOS NO PUEDEN SER OBLIGADOS A UN TRABAJO FORZADO, ESTANDO PROHIBIDO POR EL ARTÍCULO 40. DE LA CONSTITUCIÓN, ES DECIR, NO SE LES PUEDE OBLIGAR A DEDICARSE INDEFINIDAMENTE A UNA PROFESIÓN, YA QUE LA CONSTITUCIÓN GARANTIZA EL LIBRE EJERCICIO DE UNA INDUSTRIA Y SU LIBRE ABANDONO, PUES SI NO ES ACEPTADA ESTA ÚLTIMA POSIBILIDAD, LOS INDIVIDUOS NO PODRÍAN CAMBIAR LA ACTIVIDAD ELEGIDA. ESTO SE IDENTIFICARÍA CON LA SERVIDUMBRE O LA ESCLAVITUD.

POR OTRO LADO, ARGUMENTAN QUE LA PROPIEDAD EN SU DEFINICIÓN COMO LA FACULTAD DE USAR Y DISFRUTAR DE LAS COSAS, QUEDARÍA DESTRUIDA SI LOS PROPIETARIOS NO PUDIERAN VARIAR EL DESTINO DE LAS COSAS. DE LA CUEVA NOS DICE A MANERA DE CRÍTICA QUE "EN LA ARGUMENTACIÓN QUE ANTECEDE, HAY DOS DATOS CIERROS: LA NATURALEZA DEL DERECHO DE PROPIEDAD Y LA LIBERTAD HUMANA, PERO ESTOS DERECHOS DEBEN SER ARMÓNICOS CON LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, PRECISAMENTE PORQUE EL DERECHO DE UNA PERSONA TIENE COMO LÍMITE LOS DERECHOS DE LOS DEMÁS HOMBRES; LA LIBERTAD Y EL DERECHO DE PROPIEDAD NO TIENEN EL PODER DE PASAR SOBRE LOS DERECHOS DE LOS DEMÁS. LOS DERECHOS DEL EMPRESARIO DEBEN ANALIZARSE A LA LUZ DE LOS PRECEPTOS DE NUESTRA LEGISLACIÓN. CONCLUYE QUE "LA EXIGENCIA DE UNA CAUSA JUSTA DE TERMINACIÓN QUIERE DECIR, QUE CUANDO ELLA SE PRESENTA, PUEDE EL EMPRESARIO DAR POR TERMINADAS LAS RELACIONES DE TRABAJO; - ESTO ES, EL EMPRESARIO EJERCE SUS DERECHOS DENTRO DE LOS JUSTOS LÍMITES Y PRECISAMENTE POR ELLO EL ACTO DEL EMPRESARIO -CIERRE DE LA NEGOCIACIÓN O REDUCCIÓN DEFINITIVA DE SUS TRABAJOS- NO ENGENDRA RESPONSABILIDAD. CIERTAMENTE DESAPARECEN LOS DERECHOS

QUE HAN SIDO ADQUIRIDO LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA". (56)

LOS DERECHOS ANTERIORMENTE SEÑALADOS SON: DERECHO DE ASCENSO, ANTIGÜEDAD, DERECHO DE JUBILACIÓN, ETC. PERO ES CONSECUENCIA DE LA INTERFERENCIA DE UN HECHO AJENO A LA VOLUNTAD DEL EMPRESARIO.

LA ANTERIOR CONCLUSIÓN QUEDA ACORDE CON NUESTRAS LEGISLACIÓN ACTUAL, YA QUE QUEDÓ ADICIONADA LA FRACCIÓN VIII Y ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 433, QUE A LA LETRA DICE: "LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DEL CIERRE DE LAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS O DE LA REDUCCIÓN DEFINITIVA DE LOS TRABAJOS, SE SUJETARÁ A LAS DISPOSICIONES DE LOS ARTÍCULOS SIGUIENTES". DICHS ARTÍCULOS SON DEL ARTÍCULO 433 AL 439, 782, 789 Y RELATIVOS DE LA LEY. DE LA CUEVA CONCLUYE QUE "EL CIERRE DE UNA NEGOCIACIÓN O LA REDUCCIÓN DE LOS TRABAJOS, SI ENCUENTRA OPOSICIÓN EN LOS TRABAJADORES DEBE SOMETERSE AL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, O LO QUE ES IGUAL, ES LA AUTORIDAD DE TRABAJO LA QUE DEBE DECIDIR ACERCA DE LA PROCEDENCIA DEL CIERRE DE LA EMPRESA O DE LA REDUCCIÓN". (57) PERO EL DERECHO DE LIBERTAD DE CAMBIAR DE ACTIVIDAD SE HA RESPETADO Y POR ESO, EN LA FRACCIÓN XXI DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO A, RESUELVE EL PROBLEMA DEFINITIVAMENTE, CONCLUYENDO QUE EL PATRÓN NO PUEDE BARR POR TERMINADAS LAS RELACIONES DE TRABAJO SINO CON CAUSA JUSTIFICADA, PERO SIENDO CONTARIS A LOS DERECHOS DEL HOMBRE, OBLIGAR A ALGUIEN A PERMANECER INDEFINIDAMENTE EN EL EJERCICIO DE UNA ACTIVIDAD SE PERMITE LA TERMINACIÓN DE DICHS RELACIONES DE TRABAJO. Y ASÍ LA FRACCIÓN XXI DEL ARTÍCULO 123 APARTADO NOS DICE: "SI EL PATRONO SE NEGARE A SOMETER SUS DIFEREN-

(56) DE LA CUEVA.- OP. CIT.- TOMO I.- P. 844

(57) DE LA CUEVA.- IDEM.- P. 844

CIAS AL ARBITRAJE O ACEPTAR EL LAUDO PRONUNCIADO POR LA JUNTA, SE DARÁ POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO Y QUEDARÁ OBLIGADO A INDEMNIZAR AL OBRERO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO, ADemás DE LA RESPONSABILIDAD QUE LE RESULTE EN EL CONFLICTO. ESTA DISPOSICIÓN NO SERÁ APLICABLE EN LOS CASOS DE LAS ACCIONES CONSIGNADAS EN LA FRACCIÓN SIGUIENTE: "SI LA NEGATIVA FUERA DE LOS TRABAJADORES, SE DARÁ POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO".

AL RESPECTO NUESTRA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SEÑALA QUE, EN EL CASO EN QUE EL TRABAJADOR SOLICITE QUE SE LE REINSTALE EN EL TRABAJO QUE DESEMPEÑABA, SI EN EL JUICIO CORRESPONDIENTE NO SE COMPROBADA LA CAUSA JUSTA DE LA RESCISIÓN, SE LE PAGARÁ ADemás LOS SALARIOS VENCIDOS DESDE LA FECHA DEL DESPIDO. SIN EMBARGO, ESTABLECE TAMBIÉN ALGUNOS CASOS LIMITATIVOS EN QUE EL PATRÓN ES EXIMIDO DE LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR AL TRABAJADOR MEDIANTE UNA INDEMNIZACIÓN DETERMINADA POR EL MISMO ORDENAMIENTO, COMO CUANDO SE TRATE DE TRABAJADORES QUE TENGAN UNA ANTIGÜEDAD MENOR DE UN AÑO, A LOS CUALES SE LES INDEMNIZARÁ CON UNA CANTIDAD IGUAL AL IMPORTE DE LOS SALARIOS DE LA MITAD DE TIEMPO DE SERVICIOS PRESTADOS; TAMBIÉN, CUANDO EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR ESTÁN EN CONTACTO DIRECTO Y PERMANENTE, Y A JUICIO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO ES POSIBLE EL DESARROLLO NORMAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO; EN LOS CASOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA; EN EL SERVICIO DOMÉSTICO Y CUANDO SE TRATE DE TRABAJADORES EVENTUALES. CREEMOS QUE SI LA LEY AUTORIZÓ EN ESOS CASO UNA VERDADERA TERMINACIÓN, LO HIZO ATENDIENDO A LA NATURALEZA DEL TRABAJO QUE SE PRESTA Y, EN ELLO PENSAMOS, CORROBORÓ LA IDEA GENERAL DE LA EXCEPCIÓN A LA REGLA DE LA DURACIÓN INDETERMINADA DE LAS RELACIONES.

LA SEGUNDA CUESTIÓN A ANALIZAR ES LA DETERMINACIÓN DE LAS CAUSAS JUSTAS DE TERMINACIÓN.- LA ANTERIOR LEGISLA

CION MENCIONABA LIMITATIVAMENTE LAS CAUSAS JUSTAS DE TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES LABORALES, YA QUE LA FRACCION VIII DEL ARTICULO 126 DE LA LEY ANTERIOR (1931) NO MENCIONABA LAS CAUSAS CONCRETAS QUE JUSTIFICARAN EL CIERRE DE LAS NEGOCIACIONES.

EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO HAY DISPOSICIONES QUE SEÑALAN DICHAS CAUSAS:

"ARTICULO 433.- LA TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DEL CIERRE DE LAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS O DE LA REDUCCION DEFINITIVA DE SUS TRABAJOS SE SUJETARÁ A LAS DISPOSICIONES DE LOS ARTICULOS SIGUIENTES":

"ARTICULO.- 434.- SON CAUSAS DE TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

I.- LA FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO NO IMPUTABLE AL PATRÓN, O SU INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL O SU MUERTE, QUE PRODUZCA COMO CONSECUENCIA NECESARIA, INMEDIATA Y DIRECTA, LA TERMINACION DE LOS TRABAJOS;

II.- LA INCOSTEABILIDAD NOTORIA Y MANIFIESTA DE LA EXPLOTACION;

III.- EL AGOTAMIENTO DE LA MATERIA, OBJETO DE UNA INDUSTRIA EXTRACTIVA;

IV.- LOS CASOS DEL ARTICULO 38; Y

V.- EL CONCURSO O LA QUIEBRA LEGALMENTE DECLARADO, SI LA AUTORIDAD COMPETENTE O LOS ACREEDORES RESUELVEN EL CIERRE DEFINITIVO DE LA EMPRESA O LA REDUCCION DEFINITIVA DE SUS TRABAJOS".

CABE AHORA EXPLICAR CADA UNA DE LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO POR SEPARADO.

LA PRIMERA FRACCIÓN DEL ARTÍCULO 434 ESTÁ INTEGRADA POR LAS SIGUIENTES CAUSAS: LA FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO NO IMPUTABLE AL PATRÓN O SU INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL O SU MUERTE, QUE PRODUZCA COMO CONSECUENCIA NECESARIA, INMEDIATA Y DIRECTA, LA TERMINACIÓN DE LOS TRABAJOS.

CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR NO IMPUTABLE AL PATRÓN.- EN EL DERECHO CIVIL SE HAN CONFUNDIDO ESTOS TÉRMINOS YA QUE SE LES DEFINE CONJUNTAMENTE. Y ASÍ PODEMOS CITAR ALGUNOS CONCEPTOS DADOS POR LOS CIVILISTAS, SEGÚN LOS CUALES, "ES UN ACONTECIMIENTO QUE ESTÁ FUERA DEL DOMINIO DE LA VOLUNTAD, PUES NO SE LE PUEDE PREVER O AÚN PREVIÉNDOLO, NO SE LE PUEDE EVITAR QUE IMPIDA A UNA PERSONA CUMPLIR CON LA CONDUCTA DEBIDA, CONFORME A LA LEY O A UNA OBLIGACIÓN, ORIGINANDO CON ELLO UN DAÑO". (58)

SE LE PUEDE DEFINIR TAMBIÉN COMO "UN ACONTECIMIENTO GENERAL INSUPERABLE, IMPREVISIBLE O QUE PREVIÉNDOSE, NO SE LE PUEDE EVITAR, CAUSADO POR LA NATURALEZA, O POR LOS HOMBRES CON AUTORIDAD Y QUE ORIGINA EL QUE UNA PERSONA REALICE UNA CONDUCTA DAÑOSA, CONTRARIA A UN DEBER JURÍDICO, O A UNA OBLIGACIÓN". (59)

(58) GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, ERNESTO.- DERECHO DE LAS OBLIGACIONES.- 2A. EDICIÓN.- EDITORIAL CAJIGA.- PUEBLA, PUE. MÉXICO.- 1965.- P. 433

(59) IDEM.

SIN EMBARGO, LA DOCTRINA FRANCESA DISTINGUE ESTOS CONCEPTOS, DICRIENDO QUE EL PRIMERO O SEA EL CASO FORTUITO ES UN ACONTECIMIENTO DE LA NATURALEZA Y QUE LA FUERZA MAYOR SON HECHOS DEL HOMBRE; "OTROS AUTORES DICEN QUE EL CASO FORTUITO SE DEBE CONSIDERAR CUANDO SE QUIERE DESIGNAR EL ORIGEN EXTERNO DEL OBSTÁCULO Y FUERZA MAYOR PARA DENOTAR LA NATURALEZA INSUPERABLE DEL OBSTÁCULO". (60)

DENTRO DEL DERECHO DEL TRABAJO NOS ENCONTRAMOS UNA CLARA DIFERENCIA ENTRE CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR, DERIVADA DE LA IDEA DE RIESGO PROFESIONAL. DESDE LUEGO, LOS DOS CONCEPTOS CONSERVAN LAS CARACTERÍSTICAS COMUNES QUE LES ASIGNÓ EL DERECHO CIVIL, LAS CUALES SON SU IMPREVISIBILIDAD Y SU INEVITABILIDAD.

EL PROF. DE LA CUEVA NOS DEFINE COMO "CASO FORTUITO, A TODO ACONTECIMIENTO IMPREVISTO E INEVITABLE, CUYA CAUSA ES INHERENTE A LA EMPRESA O QUE SE PRODUCE EN OCASIÓN DEL RIESGO CREADO POR LA PROPIA NEGOCIACIÓN, EN TANTO LA FUERZA MAYOR ES EL ACONTECIMIENTO IMPREVISTO CUYA CAUSA, FÍSICA O HUMANA, ES ABSOLUTAMENTE AJENA A LA EMPRESA" (61). ESTA DETERMINACIÓN DE LOS CONCEPTOS, ES EL RESULTADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA FRANCESAS. YA QUE HABIENDO DESECHADO LA NOCIÓN DE CULPA, LA TEORÍA DEL RIESGO PROFESIONAL TUVO QUE IMPONER DICHA DISTINCIÓN.

EN NUESTRO DERECHO, LA NUEVA LEY FEDERAL NO HA HECHO ESA DISTINCIÓN EXPRESAMENTE, SINO QUE SE LIMITA A SEÑALAR COMO CAUSA DE TERMINACIÓN EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR NO-

(60) ÍDEM.- TOMADO DE PLANIOL TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO CIVIL.- TOMO IV.- P. 536 Y SIGUIENTES.

(61) DE LA CUEVA.- OP. CIT.- P. 436-437

IMPUTABLE AL PATRÓN, SIN HACER NINGÚN COMENTARIO ADICIONAL -  
ACERCA DEL PROBLEMA QUE NOS OCUPA.

EN EL MISMO INCISO SE ESTABLECE TAMBIÉN LA INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL DEL PATRÓN O SU MUERTE QUE PRODUZCA COMO CONSECUENCIA NECESARIA, INMEDIATA Y DIRECTA, LA TERMINACIÓN DE LOS TRABAJOS.- TANTO LA MUERTE COMO LA INCAPACIDAD FÍSICA DEL PATRÓN, GENERALMENTE NO TRAE CONSIGO LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, COMO YA LO HABÍAMOS APUNTADO ANTERIORMENTE, A MENOS QUE TENGA COMO CONSECUENCIA INELUDIBLE Y FORZOSA LA TERMINACIÓN DEL NEGOCIO, LA MUERTE DEL EMPRESARIO NO ES CAUSA DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO; ÉSTAS CONCLUYEN POR EL CIERRE DEL NEGOCIO, CUANDO NO ES POSIBLE SU CONTINUACIÓN, -Y AGREGA QUE-"EL FENÓMENO EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE, EN EL SERVICIO DOMÉSTICO Y EN LA PEQUEÑA INDUSTRIA, QUE VIVE DE LA ACTIVIDAD DEL PATRÓN". (62)

EN LOS CASOS SEÑALADOS ANTERIORMENTE, SI SON CAUSA DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS, SE DARÁ AVISO DE LA TERMINACIÓN A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA QUE ÉSTA, PREVIO EL PROCEDIMIENTO CONSIGNADO EN EL ARTÍCULO 782 Y SIGUIENTES, LO APRUEBE O DESAPRUEBE. ESTE PROCEDIMIENTO ES DE TRAMITACIÓN ESPECIAL; O SEA, SE RIGE POR PROCEDIMIENTOS ESPECIALES, QUE SON AQUELLOS QUE SE APLICAN A LAS CUESTIONES LABORALES QUE POR SU NATURALEZA REQUIEREN UNA TRAMITACIÓN MÁS RÁPIDA QUE LOS DEMÁS CONFLICTOS. DICHA TRAMITACIÓN ES DENOMINADA SUMARIA; PUES SEGÚN EL ARTÍCULO 785, SI LAS PARTES NO LLEGAN A UN ACUERDO, EXPONDRÁN LO QUE ELLAS JUZGUEN CONVENIENTE, FORMULARÁN SUS PETICIONES Y OFRECERÁN LAS PRUEBAS EN EL MISMO ACTO, PROCEDIENDO A DESAHOGARSE, DESDE LUEGO EN -

LO POSIBLE, PARA QUE LA JUNTA DICE SU RESOLUCIÓN.

EN EL SEGUNDO INCISO DEL ARTÍCULO 434 SE SEÑALA COMO CAUSA DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS "LA INCOSTEABILIDAD NOTORIA Y MANIFIESTA DE LA EXPLOTACIÓN. LA CUAL DA LUGAR A LA SUSPENSIÓN DE LOS TRABAJOS O A LA TERMINACIÓN DE LOS MISMOS; SE RISE POR LAS DISPOSICIONES PARA COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA. ESTOS CONFLICTOS SON AQUELLOS EN QUE EL FENÓMENO DE LA PRODUCCIÓN ORIGINA PERTURBACIONES EN LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES, ASÍ COMO LAS CONTIENDAS DE INTERESES ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, PROVOCADAS POR LA LUCHA DE CLASES, O BIEN, POR DESAJUSTE DE CARÁCTER ECONÓMICO QUE ALTEREN LAS CONDICIONES DE TRABAJO, O AQUELLOS QUE SE SUSCITEN CON MOTIVO DE LAS SUSPENSIONES, MODIFICACIONES O TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS". (63)

EN ESTE CASO, EL PATRÓN DEBERÁ OBTENER, ANTES DE LA SUSPENSIÓN DE LOS TRABAJOS, LA AUTORIZACIÓN DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Y POR ESO, LA SUPREMA CORTE POR SU PARTE ACORDÓ, EN UNA DE SUS EJECUTORIAS QUE:

"LOS PATRONES NO PUEDEN POR SÍ Y ANTE SÍ DECLARAR LA INCOSTEABILIDAD DE SUS NEGOCIOS, Y DESPEDIR SIN RESPONSABILIDAD A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS". (64)

Y AGREGA EN OTRA EJECUTORIA: "DEBE PAGARSE INDEMNIZACIÓN A LOS TRABAJADORES CUANDO SE EFECTÚA EL CIERRE SIN AUTORIZACIÓN DE LA JUNTA, POR CONSIDERARLO COMO DESPIDO INJUSTIFICADO". (65)

(63) TRUEDA URBINA.- NUEVA LEY FEDERAL COMENTADA.

(64) EJECUTORIA.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.- E.S.C.J.- ALFARO LEONIDAS.- S. 11 AGOSTO/36

(65) P.<sup>+</sup>R.M.T.- T. I.- P. 17.- EJECUTORIA.- S.C.J.



COMO TERCERA CAUSA NOS SEÑALA LA LEY, "EL AGOTAMIENTO DE LA MATERIA", OBJETO DE UNA INDUSTRIA EXTRACTIVA;-"SU JUSTIFICACIÓN PARECE SIMPLE, -NOS DICE DE LA CUEVA- SI SE DESAPARECE LA MATERIA OBJETO DE LA EXPLOTACIÓN, LA EMPRESA DEBE DESAPARECER", PERO EL TÉRMINO AGOTAMIENTO SIGNIFICA FALTA DE VALOR COMERCIAL Y NO FALTA ABSOLUTA. EL PROBLEMA SE PRESENTA EN MINERÍA, CUANDO LA BAJA LEY DE LOS METALES NO PERMITE SU EXPLOTACIÓN COMERCIAL". (66)

ESTE CASO TAMBIÉN SE RIGE POR PROCEDIMIENTO ESPECIAL, EL CUAL QUEDÓ EXPLICADO ANTERIORMENTE.

LA CUARTA FRACCIÓN DEL ARTÍCULO CITADO SE RELACIONA EN CIERTO MODO CON LA ANTERIOR, YA QUE SEÑALA COMO CAUSA DE TERMINACIÓN LOS CASOS DEL ARTÍCULO 28.- EL CUAL DICE: -"LAS RELACIONES DE TRABAJO PARA LA EXPLOTACIÓN DE MINAS ABANDONADAS O PARALIZADAS, PUEDEN SER POR TIEMPO U OBRA DETERMINADA O PARA LA INVERSIÓN DE CAPITAL DETERMINADO". ESTA CAUSA ESTÁ SUJETA AL TÉRMINO O CONCLUSIÓN DE LA OBRA.

NOS DICE LA SUPREMA CORTE QUE "LA CONTRATACIÓN TEMPORAL ESTÁ LEGALMENTE PERMITIDA; AORA BIEN, PARA LA LICITUD Y VALIDEZ DE UN CONTRATO TEMPORAL DEBE JUSTIFICARSE SU CAUSA MOTIVADORA, O SEA QUE LA NATURALEZA DEL SERVICIO QUE SE VA A PRESTAR ASÍ LO AMERITA, PUES EL ESPÍRITU DE LA LEY ESTRIBA EN NO DEJAR AL ARBITRIO EL PATRÓN EL TÉRMINO DEL CONTRATO, SEGÚN SE CORROBORA CON EL ARTÍCULO 39 DEL MISMO ORDENAMIENTO, - QUE CONSAGRA EL PRINCIPIO DE PERMANENCIA DEL CONTRATO, EMERGIENDO DE ÉL EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR CONTÍNUE EN EL SERVICIO, MIENTRAS SUSTISTEN LAS CAUSAS QUE DIERON ORIGEN A LA CONTRATACIÓN". (67)

(66) DE LA CUEVA.- OP. CIT.- TOMO I.- P. 845

(67) JURISPRUDENCIA:- APÉNDICE DE 1917-1965. 5A. PARTE.- TESIS 34.- P. 48

LA ÚLTIMA CAUSA DE TERMINACIÓN QUE SEÑALA EL MULTICITADO ARTÍCULO 434, SE REFIERE AL CONCURSO O QUIEBRA LEGALMENTE DECLARADA SI LA AUTORIDAD COMPETENTE O LOS ACREEDORES RESUELVEN EL CIERRE DEFINITIVO DE LA EMPRESA O LA REDUCCIÓN DEFINITIVA DE SUS TRABAJOS.

AL PRESPECTO LA LEY DE QUIEBRAS Y SUSPENSIÓN DE PAGOS, NOS DICE QUE PODRÁ SER DECLARADO EN ESTADO DE QUIEBRA, EL COMERCIANTE QUE CESE EN EL PAGO DE SUS OBLIGACIONES, Y AGREGA QUE LA DECLARACIÓN DE QUIEBRA PODRÁ HACERSE DE OFICIO EN LOS CASOS EN QUE LA LEY LO DISPONGA O POR UNA SOLICITUD EXPRESITA DEL COMERCIANTE; DE UNO O VARIOS DE SUS ACREEDORES O DEL MINISTERIO PÚBLICO; POR OTRA PARTE, SEÑALA COMO ACREEDORES SINGULARMENTE PRIVILEGIADOS A LOS TRABAJADORES. CUESTIÓN QUE FUE SUPERADA POR LA DECLARACIÓN DE QUE CIERTAS PRESTACIONES DE ÉSTOS NO ENTRAN A CONCURSO O QUIEBRA.

ESTA CAUSA DE TERMINACIÓN SE REGIRÁ AL IGUAL QUE EL CASO FORTUITO Y EL AGOTAMIENTO DE LA MATERIA PRIMA, OBJETO DE UNA INDUSTRIA, POR UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL, SEÑALADO ANTERIORMENTE AL ESTUDIAR POR SEPARADO LAS DIVERSAS CAUSAS DE TERMINACIÓN.

LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, EN UNA DE SUS EJECUTORIAS ESPECIFICA QUE:

"LA LIQUIDACIÓN JUDICIAL DECLARADA CUANDO YA SE HABÍAN SUSPENDIDO DE HECHO LAS LABORES, PRETEXTANDO QUE EL NEGOCIO ERA INCOSTEABLE, Y SIN CUIDARSE DE CUMPLIR CON LO ESTABLECIDO POR EL ARTÍCULO 118 DE LA LEY (43 Y 429) NO CAPACITA PARA INDEMNIZAR A LOS TRABAJADORES SÓLO CON UN MES DE SALARIOS Y DESCONOCER LA SITUACIÓN JURÍDICA PERFECTAMENTE DEFINIDA QUE EXISTÍA Y LOS CORRESPONDIENTES DERECHOS DE LOS TRABAJADORES,-

PARA EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO, O EN SU CASO, LA INDENIZACION Y DEMÁS PRESTACIONES RELATIVAS". (68)

Además, LA SUPREMA CORTE SOSTIENE EN OTRA EJECUTORIA QUE LAS JUNTAS NO TIENEN FACULTAD PARA "EXAMINAR LA LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE UNA DECLARACION DE QUIEBRA, SINO QUE TIENEN QUE ACATAR LO QUE DICAN LAS AUTORIDADES DE COMERCIO AL RESPECTO; NO PUEDEN ANALIZAR SI ES COSTEABLE O NO EL NEGOCIO; LOS PROCEDIMIENTOS LEGALES QUE DEBE SEGUIR EL SINDICO SON A SU JUICIO Y SI LA EMPRESA QUEBRADA SE ESTABLECE EN EL TÉRMINO DE UN AÑO, TENDRÁ QUE EMPLEAR A LOS MISMOS TRABAJADORES QUE LE SERVÍAN ANTES DE LA QUIEBRA". (69)

LO EXPUESTO ANTERIORMENTE SE VE REFORZADO POR LO QUE SEÑALA EL ARTÍCULO 438 AL DECIR QUE, SI EL PATRÓN REANUDA LAS ACTIVIDADES EN SU EMPRESA, O CREA OTRA SEMEJANTE, TIENE QUE CUMPLIR CON SIERTAS OBLIGACIONES SEÑALADAS EN EL MISMO ORDENAMIENTO. DICHAS OBLIGACIONES SE REFIEREN PRECISAMENTE A QUE ELLOS DEBERÁN PREFERIR EN IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS A LOS TRABAJADORES MEXICANOS RESPECTO DE QUIENES NO LO SEAN, A QUIENES LES HAYAN SERVIDO SATISFACTORIAMENTE POR MAYOR TIEMPO Y A LOS SINDICALIZADOS RESPECTO DE QUIENES NO LO ESTÉN. ESTAS DISPOSICIONES SON APLICABLES EN EL CASO DE QUE SE REANUDEN LOS TRABAJOS DE LA EMPRESA DECLARADA EN ESTADO DE CONCURSO O QUIEBRA.

LA LEY DISPONE QUE, EN TODOS LOS CASOS SEÑALADOS DE TERMINACION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS, SALVO EN LA EX-

(68) E.- S.C.F.- T. XLIV.- P. 2261-S.C.J.-ALEMÁN HORACIO S. 9 DE SEPTIEMBRE/35

(69) EJECUTORIAS P.-R.M.T.- T. 2. P. 207

PLOTACIÓN DE MINAS INCOSTEABLES, LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A UNA INDEMNIZACIÓN DE TRES MESES DE SALARIO Y A RECIBIR LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 162, EL CUAL, EN LO CONCERNIENTE DICE:

"I.- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD CONSISTIRÁ EN EL IMPORTE DE DOCE DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS",

"III.- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD SE PAGARÁ A LOS TRABAJADORES QUE SE SEPAREN VOLUNTARIAMENTE DE SU EMPLEO, SIEMPRE - QUE HAYAN CUMPLIDO QUINCE AÑOS DE SERVICIOS POR LO MENOS, ASÍ MISMO, SE PAGARÁ A LOS QUE SE SEPAREN POR CAUSA JUSTIFICADA, - Y A LOS QUE SEAN SEPARADOS DE SU EMPLEO INDEPENDIEMENTE DE LA JUSTIFICACIÓN O INJUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO".

ESTA DISPOSICIÓN ESTÁ RELACIONADA CON EL ARTÍCULO 50. TRANSITORIO DEL MISMO ORDENAMIENTO, EL CUAL ESPECIFICA LAS NORMAS QUE SE OBSERVARÁN PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD A QUE SE REFIERE DICHO ARTÍCULO 162.

"LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, - NOS DICE DE LA CUEVA- PRODUCE LA DISOLUCIÓN DE LOS VÍNCULOS JURÍDICOS, Y EN CONSECUENCIA DESAPARECEN, PARA EL FUTURO, LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONOS", Y RESPECTO DE LOS EFECTOS DE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO, DICE QUE "EL ÚNICO EFECTO QUE SE PRODUCE, CONSISTE EN EL DEBER DEL EMPRESARIO DE PREFERIR A LOS TRABAJADORES QUE LE HUBIEREN SERVIDO SATISFACTORIAMENTE" (70) DISPOSICIONES QUE PODEMOS ENCONTRAR EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN SUS ARTÍCULOS 154 Y 162 FRACCIÓN IV.

(70) DE LA CUEVA, MARIO.- OP. CIT.- TOMO I.- P. 847

EN EL CASO DE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS, LOS EFECTOS QUE PRODUCE DICHA TERMINACIÓN QUEDAN - EXPLICADOS EN EL ARTÍCULO 436, EL CUAL DICE QUE EN LOS CASOS - DE TERMINACIÓN DE LOS TRABAJOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 434, - QUE SON LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN COLECTIVA, SALVO LA FRACCIÓN IV, QUE QUEDA REGULADA POR EL ARTÍCULO 38, LOS TRABAJADORES - TENDRÁN DERECHO A UNA INDEMNIZACIÓN DE TRES MESES DE SALARIO - Y A RECIBIR LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 162 RELACIONADO CON EL ARTÍCULO 50. TRANSITORIO DEL MISMO - ORDENAMIENTO.

**CAPITULO IV**

## CAPITULO IV

### TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS.

TERMINACIÓN SIMULTÁNEA DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS.- TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS Y SUBSISTENCIA DE LAS INDIVIDUALES.- TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y SUBSISTENCIA DE LAS COLECTIVAS.

DESPUÉS DE ANALIZAR POR SEPARADO CADA UNA DE LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y CADA UNA DE LAS COLECTIVAS, ES NECESARIO ANALIZARLAS CONJUNTAMENTE, YA QUE SE DAN AL MISMO TIEMPO, PRESENTÁNDOSE POR TANTO, TRES PROBLEMAS IMPORTANTES RESPECTO DE LA TERMINACIÓN DE LAS MISMAS<sup>n</sup>

I.- TERMINACIÓN SIMULTÁNEA DE LAS RELACIONES COLECTIVAS E INDIVIDUALES,

II.- TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS Y SUBSISTENCIA DE LAS INDIVIDUALES, Y

III.- TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y SUBSISTENCIA DE LAS COLECTIVAS, LA CUAL HA SUSCITADO DIVERSAS OPINIONES AL RESPECTO.

A CONTINUACIÓN SE EXPONDRÁ BREVEMENTE EL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, QUE A NUESTRO MODO DE VER, SIRVE DE BASE A UNA DE LAS OPINIONES QUE TRATAN DE EXPLICAR EL TERCER PROBLEMA EN CUESTIÓN.

NUESTRA LEY EN SU ARTÍCULO 386, DA UNA CLARA DEFINICIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO, DICIENDO QUE ES EL CONVE-

NIO CELEBRADO ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y UNO O VARIOS PATRONES, O UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES, CON EL OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES SEGÚN LAS CUALES DEBE PRESTARSE EL TRABAJO EN UNA O MÁS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS.

EL PROF. TRUESA URBINA DICE QUE "LA PRÁCTICA - DEL CONTRATO COLECTIVO HA SUPERADO LA DISCUSIÓN DOCTRINARIA - EN CUANTO A LA NATURALEZA EUROPEA Y DE LA EJECUCIÓN MEXICANA, POR LO TANTO, EL SINDICATO COMO SUS MIEMBROS PUEDE EJERCER YA SEA, COLECTIVA O INDIVIDUALMENTE LOS DERECHOS QUE DERIVAN DEL MISMO" - Y CONCLUYE - "EN EL DERECHO MEXICANO, EL CONTRATO COLECTIVO ES UN DERECHO PROMINENTEMENTE DE LUCHA DE CLASES Y NO - CONSTITUYE UNA TREGUA EN LA LUCHA DE LA CLASE OBRERA DURANTE - SU VIGENCIA" (71)

"EL CONTRATO COLECTIVO HA SIDO, EN TÉRMINOS GENERALES, UNA INSTITUCIÓN LÍCITA, PERO SU VALOR HA ESTADO SUJETO A LAS VARIACIONES DE LA NUESTRA Y DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL, PUES A PESAR DE SER LÍCITA, CARECÍA DE UNA VÍA LEGAL PARA RECLAMAR SU CUMPLIMIENTO. EN EL MOMENTO EN QUE SE DOTA DE PERSONALIDAD JURÍDICA A LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL, EL CONTRATO COLECTIVO ADQUIERE EXISTENCIA LEGAL, PORQUE NACE EN DICHO MOMENTO, UN SUJETO CAPAZ DE EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO. EN LA ACTUALIDAD, LA LEY NI LO OBLIGATORIA PARA EL PATRÓN - SU CELEBRACIÓN."

"PHILIPP LOTMAR ES UNO DE LOS TRATADISTAS QUE MÁS JOR SISTEMATIZARON LA DOCTRINA DEL DERECHO CIVIL SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO, SEGÚN EL CRITERIO DE ESTE JURISTA, EL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PODÍA RESUMIRSE EN TRES ETAPAS:

(71) TRUESA URBINA, ALBERTO. - "NUEVA LEY FEDERAL COMENTADA. 1970



I.- LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS, ENTRE OTRAS, - LAS QUE PONÍAN FIN A UNA HUELGA O A UN PARO, LAS QUE REGULABAN LA REANUDACIÓN DE LOS TRABAJOS, LAS QUE SUPRIMÍAN LAS CAUSAS- QUE MOTIVARON EL CONFLICTO QUE PRECEDIÓ AL CONTRATO, LA TERMINACIÓN DEL BOICOT QUE SE HUBIERE DECRETADO, LA ACEPTACIÓN DE- LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS, ETC.

II.- LAS CLÁUSULAS QUE SE REFERÍAN A LA VIDA MISMA- DEL CONTRATO COLECTIVO, LAS QUE ASEGURABAN SU OBLIGATORIEDAD, LAS QUE FIJABAN CLÁUSULAS PENALES PARA LA FALTA DEL CUMPLIMEN- TO, LAS QUE SEÑALABAN PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN, ETC.

III.- FINALMENTE, LAS CLÁUSULAS FUNDAMENTALES DEL CON- TRATO COLECTIVO QUE ERAN LAS QUE CONTENÍAN LAS CONDICIONES DE LOS SERVICIOS, A OBSERVAR EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE - TRABAJO. LA MÁS IMPORTANTE DE ESTAS CLÁUSULAS ERA LA TARIFA - DE LOS SALARIOS, AL EXTREMO DE QUE ESA CLÁUSULA DETERMINÓ EN- ALEMANIA EL NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN, (TARIFAVERTRAG) (72).

PARA ESTE AUTOR, LA TERCERA PARTE ERA LA MÁS - IMPORTANTE, YA QUE EL CONTRATO COLECTIVO DEBÍA ENTENDERSE EN- FUNCIÓN DE ELLA. LA SEGUNDA AUNQUE TAMBIÉN IMPORTANTE, SÓLO - SERVÍA PARA ASEGURAR LA EFECTIVIDAD DE LA TERCERA PARTE. A LA PRIMERA, LA LLAMÉ PARTE TRANSITORIA DEL CONTRATO COLECTIVO - PORQUE ERA ACCIDENTAL.

POR OTRA PARTE, PAUL PIC DIFUNDIÓ LAS IDEAS DE LOTMAR Y REYNAUD, Y ASÍ "EL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO- SEGÚN ELLOS- SE DIVIDE EN TRES PARTES:

A).- EL NÚCLEO QUE ABARCA LAS CLÁUSULAS EN NÚMERO - ILIMITADO QUE SE REFEREN A LAS MODALIDADES DE LOS CONTRATOS-

INDIVIDUALES O DE EQUIPO QUE CELEBREN LAS PARTES LIADAS EN LA CONVENCION.

B).- LA ENVOLTURA O PROTECCION SON LAS CLAUSULAS RELATIVAS A LA PROHIBICION DE DEROGAR EL CONTRATO COLECTIVO, LA ADMISION EVENTUAL DE TERCEROS, LAS QUE FIJAN LOS DERECHOS SINDICALES, LAS QUE MENCIONAN LA NUESTRA Y LAS CLAUSULAS SOBRE ARBITRAJE O COMPROMISOS.

C).- FINALMENTE, DEBEN AÑADIRSE A LAS ANTERIORES, LAS CLAUSULAS RELATIVAS A LA APLICACION Y DURACION DEL CONTRATO COLECTIVO.

COMO CONCLUSION DE LO ANTERIORMENTE EXPUESTO, PODEMOS DECIR QUE TODO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CONTIENE:

- I.- UNA ENVOLTURA,
- II.- EL ELEMENTO NORMATIVO,
- III.- EL ELEMENTO OBLIGATORIO.

I.- LA ENVOLTURA, - ESTÁ CONSTITUIDA POR CLAUSULAS RELATIVAS AL NACIMIENTO, DURACION, MODIFICACION O REVISION Y TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO. CLAUSULAS ESTUDIADAS BREVEMENTE EN EL CAPITULO ANTERIOR.

II.- ELEMENTO NORMATIVO. - QUE NOS PARECE EL MAS IMPORTANTE, CONSTITUYE LA ESENCIA DEL CONTRATO. Y ESTÁ COMPUESTO POR TODAS LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO QUE REGULAN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES; Y POR LAS CLAUSULAS REFERENTES A LAS HORAS DE TRABAJO, MONTOS DE SALARIOS, ESTIPULACIONES VOLUNTARIAS DE LAS PARTES, Y TAMBIEN POR LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO.

AL RESPECTO, EL PROF. DE LA CUEVA NOS DICE QUE

ESTE ELEMENTO, EL CONTENIDO Y EL FIN DEL CONTRATO Y QUE EL PROBLEMA DE LA NATURALEZA DEL CONTRATO, GIRA EN TORNO A ESTAS CONDICIONES, PRESUNTÁNDOSE LA MAYORÍA DE LOS JURISTAS, SU NATURALEZA CONTRACTUAL O DE DERECHO OBJETIVO.

EL AUTOR CITADO SEÑALA LOS CARACTERES ESPECIALES DEL ELEMENTO NORMATIVO QUE SON:

1.- SU EXTENSIÓN A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

2.- LA INMEDIATÉZ O VIGENCIA AUTOMÁTICA DEL CONTRATO, LO QUE QUIERE DECIR, QUE UNA VEZ CELEBRADO PRODUCE EFECTOS INMEDIATOS SOBRE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.- DICHO CON LAS PALABRAS DEL MAESTRO: "EL CONTENIDO DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO QUEDA MODIFICADO O AJUSTADO AL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO". (73)

3.- LA INDEROGABILIDAD O VIGENCIA INCONDICIONADA.

4.- LA MINUCIOSIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO. DICHO CONTENIDO ES DE TAL MANERA MINUCIOSO, QUE NADA PUEDE AGREGARSE NI HACE FALTA TAMPOCO INDIVIDUALIZAR LAS NORMAS, PORQUE YA LO ESTÁN. CONCLUYENDO, EL CONTRATO COLECTIVO CONTIENE LA TOTALIDAD DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE PUEDEN DERIVAR DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

III.- ELEMENTO OBLIGATORIO.- ESTE ELEMENTO TAMBIÉN - LLAMADO COMPULSORIO, ESTÁ COMPUESTO POR LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN DE INGRESO, DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN Y POR EL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERIOR SEGÚN ALGUNOS AUTORES, PUES PARA OTROS ENTRE LOS QUE SE CUENTA EL PROF. CEPEDA VILLARREAL, DICHO REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO NO FORMA PARTE DEL CONTRATO

(73) DE LA CUEVA.- OP. CIT.- TOMO II.- P. 569

COLECTIVO Y CONSEQUENTEMENTE QUEDA FUERA DE DICHO ELEMENTO.

CRITERIO QUE NOS PARECE ACERTADO, YA QUE EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO ES OTRA INSTITUCIÓN Y PUEDE NO REDACTARSE COMO AGREGADO AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O EXISTIR SIN QUE EXISTA ÉSTE.

POR OTRA PARTE, LA DENOMINACIÓN QUE SE LE HA DADO AL ELEMENTO EN CUESTIÓN COMO LA DE ELEMENTO OBLIGATORIO, DA A ENTENDER CON ESTO SEGÚN NUESTRO CRITERIO, QUE LOS OTROS DOS ELEMENTOS NO SON OBLIGATORIOS, CUESTIÓN QUE DE NINGUNA MANERA ES CIERTA, YA QUE TODAS LAS CLÁUSULAS QUE INTEGRAN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SON OBLIGATORIAS.

CUANDO HABLAMOS DE CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN DE INGRESO Y DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN, NOS PARECE QUE HAN SIDO MAL DENOMINADAS, YA QUE "DICHA AFIRMACIÓN OBEDECE A QUE GRAMATICALMENTE, LA PRIMERA CONTIENE UNA CONTRADICCIÓN Y LA SEGUNDA UNA REDUNDANCIA, EN VIRTUD DE QUE NO SE PUEDE EXLUIR O INGRESAR AL MISMO TIEMPO Y DEBIDO A QUE LA EXCLUSIÓN SUPONE NECESARIAMENTE SEPARACIÓN". (74)

LA CLÁUSULA DE INGRESO -A LA QUE NOS LIMITAREMOS A LLAMARLA ASÍ-, ES AQUELLA QUE OBLIGA AL PATRÓN A UTILIZAR ÚNICAMENTE A LOS TRABAJADORES QUE ESTÉN SINDICALIZADOS. SU EFECTO PRINCIPAL, ES LIMITAR LA FACULTAD DEL PATRÓN PARA SELECCIONAR SU PERSONAL. SU VIOLACIÓN TRAE COMO CONSECUENCIA, EL SURSIMIENTO DE CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS, YA SEA QUE AFECTE INTERESES PARTICULARES O INTERESES DE CARÁCTER PROFESIONAL SEGÚN EL CASO. EL PROF. CEPEDA VILLARREAL OPINA QUE LA VIOLACIÓN A ESTA CLÁUSULA NO TRAE COMO CONSECUENCIA, -

(74) CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.- OP. CIT.- P. 86

UN EMPLAZAMIENTO A HUELGA, YA QUE NO FORMA PARTE DEL NÚCLEO O ELEMENTO NORMATIVO DEL CONTRATO, SU VIOLACIÓN NO IMPLICA NINGÚN DESEQUILIBRIO DE ORDEN ECONÓMICO, Y POR ESO, NO SE CUMPLE CON EL REQUISITO DE FONDO, PREVISTO EN NUESTRA CONSTITUCIÓN Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE CONSISTE PRECISAMENTE, EN QUE TODA HUELGA DEBE TENER COMO OBJETO, BUSCAR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN. (75)

LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, POR OTRO LADO, ES - AQUELLA POR MEDIO DE LA CUAL SE OBTIENE DEL PATRÓN LA SEPARACIÓN DEL TRABAJO DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO QUE RENUNCIEN O SEAN DESPEDIDOS DEL MISMO, CUANDO EN EL CONTRATO RESPECTIVO EXISTA LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

SE HA DICHO QUE ESTA CLÁUSULA ES ANTICONSTITUCIONAL, PORQUE ATACA LOS DERECHOS ESENCIALES DEL HOMBRE, COMO SON, LA LIBERTAD DE TRABAJO Y DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL, YA QUE PUEDE OBLIGARSE A UN TRABAJADOR A SINDICALIZARSE O A PERMANECER SINDICALIZADO POR MEDIO DE LA AMENAZA DE LA APLICACIÓN DE DICHA CLÁUSULA POR UN LADO; Y POR OTRO, SE VIOLAN LOS ARTÍCULOS CUARTO Y QUINTO CONSTITUCIONALES, YA QUE A NINGUNA PERSONA SE LE PUEDE IMPEDIR QUE SE DEDIQUE A CUALQUIER ACTIVIDAD QUE LO DESEE SI ES LÍCITA, Y EN ESTE CASO, AUNQUE LA ACTIVIDAD SEA LÍCITA, AL TRABAJADOR SE LE OBLIGA A DEJARLA SI ES EXPULSADO DEL SINDICATO.

"OTRA COSA SERÍA -PROPONE EL PROF. CAVAZOS- SI EL SINDICATO EJERCITARA UNA ACCIÓN JUDICIAL ANTE LAS AUTORIDADES DE TRABAJO Y DURANTE EL PROCEDIMIENTO ACREDITARA LA GRAVEDAD DE LA FALTA EN QUE INCURRIÓ EL TRABAJADOR AL CUAL SE QUIE

(75) CEPEDA VILLARREAL, RODOLFO.- APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO.- 20. CURSO.

RE EXPULSAR, PUES EN TAL HIPÓTESIS, POR RESOLUCIÓN JUDICIAL, - ESTIMAMOS QUE NO SE VIOLARÍA EN PERJUICIO DEL TRABAJADOR NINGÚN PRECEPTO CONSTITUCIONAL. EL PROCEDIMIENTO DESCRITO TENDRÍA VALIDEZ SÓLO PARA EL CASO DE QUE LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA SE DERIVARA POR LA EXPULSIÓN DEL TRABAJADOR DEL SINDICATO, PUES - EN EL CASO DE QUE SE QUISIERA APLICAR POR RENUNCIA VOLUNTARIA- DEL OBRERO, NO SERÍA PROCEDENTE UNA RESOLUCIÓN JUDICIAL". (76)

POR OTRA PARTE, EN NUESTRA NUEVA LEY FEDERAL - DEL TRABAJO SE SIGUE SOSTENIENDO QUE, PODRÁ ESTABLECERSE EN - EL CONTRATO COLECTIVO, TANTO LA CLÁUSULA DE INGRESO COMO LA - DE EXCLUSIÓN, DESDE LUEGO QUE NO PODRAN APLICARSE EN PERJUI- CIO DE LOS TRABAJADORES QUE NO FORMEN PARTE DEL SINDICATO.

RESPECTO DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO - QUE ALGUNOS AUTORES LO HAN SITUADO DENTRO DEL ELEMENTO COMPULSIVO -DENOMINACIÓN QUE SE DÁ YA QUE SU FINALIDAD ES GARANTI- ZAR LA EFICACIA Y EL CUMPLIMIENTO DEL ELEMENTO NORMATIVO-, SE PUEDE DECIR QUE LA IMPORTANCIA RADICA EN QUE UN PATRONO NO - PUEDE VÁLIDAMENTE APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS SI EN SU - EMPRESA NO EXISTE DICHO REGLAMENTO. SE PUEDE DECIR ADEMÁS, QUE AUNQUE EL REGLAMENTO NO INTEGRA REALMENTE EL CONTRATO COLECTI- VO, SÍ FACILITA LA APLICACIÓN Y EL CUMPLIMIENTO DEL ELEMENTO- NORMATIVO.

UNA VEZ ESTUDIADAS LAS PARTES ESENCIALES, QUE- FORMAN EL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EL - CUAL NO ES SINO "EL GRUPO DE NORMAS QUE REGULAN LA SITUACIÓN- ECONÓMICO-SOCIAL OBJETO DE LA INSTITUCIÓN" (77); ENTRAREMOS -

(76) CAVAZOS FLORES.- OP. CIT.- P. 90

(77) POZZO, JUAN D.- DERECHO DEL TRABAJO.- TOMO IV.- EDIAR, S. A. EDITORES.- BUENOS AIRES.- 1951.P. 337

AL ESTUDIO DE LAS DIFERENTES SITUACIONES QUE SE PRESENTAN RESPECTO DE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

LA PRIMERA SITUACIÓN QUE ESTUDIAREMOS ES LA - TERMINACION SIMULTANEA DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS.- EFECTIVAMENTE, HAY MUCHOS CASOS EN QUE SE PUEDEN TERMINAR AL MISMO TIEMPO AMBAS RELACIONES LABORALES, COMO SON - LOS CASOS DE TERMINACIÓN POR MUTUO CONSENTIMIENTO, CIERRE TOTAL DE LA EMPRESA, ETC.

DE LA CUEVA EXPRESA QUE "SI LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO VA ACOMPAÑADA DE LA DESTRUCCIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO, CONCLUYEN TODOS LOS VÍNCULOS JURÍDICOS". (78)

EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE PREVIE NE EN LOS ARTÍCULOS 48 Y 436 LA INDENNIZACIÓN QUE DEBE PAGARSE A LOS TRABAJADORES, QUE ES DE TRES MESES DE SALARIO; Y LOS DERECHOS QUE PUEDEN QUEDAR A SU FAVOR, COMO LA PRIMA DE ANTIQUEDAD QUE SE CONSIGNA EN EL ARTÍCULO 162 DEL MISMO ORDENAMIENTO, ASÍ COMO TAMBIÉN EL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS; INDEPENDIENTEMENTE DEL DERECHO DE READMISIÓN EN CASO DE APERTURA DE UNA NUEVA NEGOCIACIÓN. ESTOS DERECHOS SON CONSECUENCIA, NO DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO, SINO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES. DICHA TERMINACIÓN SIMULTANEA PRODUCE UN CONFLICTO COLECTIVO, Y POR TANTO, ES CONVENIENTE OCUPARSE DE SUS CONSECUENCIAS.

LA SEGUNDA SITUACIÓN IMPORTANTE SE PRESENTA - CUANDO TERMINAN LAS RELACIONES COLECTIVAS Y SUBSISTEN LAS INDIVIDUALES. DESDE LUEGO, TAMBIÉN PUEDE DARSE ESTA SITUACIÓN, - Y LA CUEL PRODUCE LOS SIGUIENTES EFECTOS:

(78) DE LA CUEVA.- OP. CIT.- TOMO II.- P. 684

1).- EL ELEMENTO OBLIGATORIO DEL CONTRATO COLECTIVO, DEJA DE TENER VIGENCIA. ASÍ POR EJEMPLO, EN EL CASO DE QUE SEA DISUELTO EL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO VIGENTE EN UNA EMPRESA, EL EMPRESARIO SERÁ LIBRE, EN EL FUTURO DE SELECCIONAR SU PERSONAL, Y PODRÁ RECOGER EL LOCAL QUE HUBIERE PRESTADO AL SINDICATO;

2).- EL ELEMENTO NORMATIVO DEJA DE VALER COMO INTEGRANTE DEL CONTRATO COLECTIVO, PERO CONTINÚA VIGENTE COMO CLÁUSULAS DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO. EN EL ARTICULO 403 ESPECIFICA QUE EN LOS CASOS DE DISOLUCIÓN DEL SINDICATO DE TRABAJADORES O DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO, LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONTINUARÁN VIGENTES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, -DICE MARIO DE LA CUEVA- "LA REALIDAD ES QUE EL ELEMENTO NORMATIVO, AÚN SIN INTEGRAR EL CONTRATO COLECTIVO, VIVE COMO EL DERECHO DE LA EMPRESA, Y ES ASÍ PORQUE DE UNA PARTE LOS CONTRATOS VIGENTES HASTA ESE MOMENTO CONTINÚAN SUJETOS A ÉL Y PORQUE EN SEGUNDO LUGAR, LAS NUEVAS RELACIONES EN VIRTUD DEL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE CONDICIONES DE TRABAJO, TENDRÁN QUE AJUSTARSE A ÉL. LA LEY SE OCUPÓ DE ESTA CUESTIÓN A PROPÓSITO DE LA DISOLUCIÓN DEL SINDICATO, PERO EL PRINCIPIO ES GENERAL, PUES NO SERÍA POSIBLE, POR LA SOLA TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO, LA MODIFICACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO; SERÍA PRECISO EL CONSENTIMIENTO DE LOS TRABAJADORES Y LA MODIFICACIÓN CONCOMITANTE DE TODAS LAS QUE SE REFIERAN AL MISMO TRABAJO;

3).- INÚTIL PARECE DECIR QUE LA ENVOLTURA DEL CONTRATO COLECTIVO ES ARRASTRADA POR LOS ELEMENTOS DE LA INSTITUCIÓN".  
(79)

COMO SEGUNDO EJEMPLO, DE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS Y LA SUBSISTENCIA DE LAS INDIVIDUALES, -



SE ENCUENTRA EL CONTRATO COLECTIVO A PLAZO FIJO, PUES ES LÓGICO QUE UNA VEZ VENCIDO EL PLAZO DE DURACIÓN, SI NÚ SE SOLICITÓ LA REVISIÓN SE PRORROGA, TERMINA SU VICENCIA, PERO DEJA NATURALMENTE, SUBSISTENTES LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

LA TERCERA CUESTIÓN, TAN DISCUTIDA POR LOS DIVERSOS JURISTAS, ES AQUELLA EN QUE LAS RELACIONES INDIVIDUALES TERMINAN Y LAS RELACIONES COLECTIVAS SUBSISTEN; ES DECIR, ES EL CASO EN QUE LA EMPRESA SIGUE TRABAJANDO A PESAR DE QUE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE SUS TRABAJADORES HAYAN TERMINADO, SE PREGUNTA SI EL CONTRATO COLECTIVO CONTINÚA VICENTE O TERMINA.

LOS CASOS QUE NOS SIRVEN DE EJEMPLO PARA DETERMINAR DICHA SITUACIÓN SON: EN CASO DE QUE LA HUELGA SEA DECLARADA INEXISTENTE, TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SE NEGAN A REGRESAR AL TRABAJO, POR LO QUE SE DAN POR TERMINADAS LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO. OTRO EJEMPLO ES AQUÉL EN QUE EL PATRÓN RESCINDE LA TOTALIDAD DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO DE SUS OBREROS.

EXISTE UNA PRIMERA OPINIÓN, A LA CUAL SE ADHIERE EL PROP. DE LA CUEVA, LA CUAL SOSTIENE "QUE EL CONTRATO COLECTIVO CONCLUYE EN VIRTUD DE HABER DESAPARECIDO LA TOTALIDAD DE LAS RELACIONES QUE REGÍA ESPECIALMENTE PORQUE, AL NO EXISTIR EN LA EMPRESA TRABAJADORES MIEMBROS DEL SINDICATO FALTARÍA LA BASE PARA LA VICENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO Y LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL QUE LO HUBIERE CELEBRADO, NADA PUEDE EXIGIR". (80)

LA SEGUNDA POSTURA ES, AQUELLA QUE SOSTIENE QUE

(80) DE LA CUEVA.- OP. CIT.- TOMO II.- P. 682

SOSTIENE QUE EL PATRÓN NO ESTÁ OBLIGADO A CUMPLIRLO. Y SOSTIENE POR TANTO, QUE SI LAS RELACIONES INDIVIDUALES TERMINAN, SE DA EL CASO DE QUE SUBSISTAN LAS RELACIONES COLECTIVAS, PORQUE LA AUSENCIA DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES QUIERE SOLAMENTE - DECIR QUE EL CONTRATO COLECTIVO NO SE ACTUALIZA, PUES EL ELEMENTO NORMATIVO AÚN NO SURTE SUS EFECTOS, PERO NO SIGNIFICA - QUE EL EMPRESARIO PUEDE CONTRATAR TRABAJADORES CON VIOLACIÓN - DE LO PACTADO. POR OTRA PARTE, EL CONTRATO COLECTIVO EN SU - CONTENIDO, AFIRMAN QUE, SE INTEGRAN POR TRES PARTES: LA ENVOL - TURA, EL ELEMENTO NORMATIVO Y EL ELEMENTO OBLIGATORIO, -PARTES QUE SE HAN ESTUDIADO CON ANTERIORIDAD- Y ÉSTE ÚLTIMO SIGNIFI - CA OBLIGACIONES Y DERECHOS ENTRE LOS AUTORES DEL CONTRATO CO - LLECTIVO Y SU FINALIDAD ES GARANTIZAR LA EFECTIVIDAD DEL ELE - MENTO NORMATIVO EN EL INSTANTE EN QUE ADVENGAN RELACIONES IN - DIVIDUALES DE TRABAJO. TODAVÍA AGREGAN QUE, EN EL ELEMENTO - OBLIGATORIO RADICA LA CLÁUSULA DE INGRESO Y POR ELLA, SE OBLI - GA AL PATRÓN A SOLICITAR DEL SINDICATO TODO EL PERSONAL QUE - NECESITE; ESTA OBLIGACIÓN NO DESAPARECE POR LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO; COMO CONSECUENCIA, EL PATRÓN QUEDA OBLIGADO A SOLICITAR DEL SINDICATO EL PERSONAL, - Y LOS SERVICIOS DEBERÁN PRESTARSE EN LOS TÉRMINOS DEL ELEMEN - TO NORMATIVO.

RESPECTO DE LA PRIMERA POSTURA, EL PROF. DE LA CUEVA DICE: "EL SINDICATO OBRERO PACTÓ EL CONTRATO COLECTIVO - COMO REPRESENTANTE DEL INTERÉS PROFESIONAL DE LA COMUNIDAD - OBRERA QUE VIVÍA EN LA EMPRESA, PERO LA DESAPARICIÓN DE LA CO - MUNIDAD OBRERA EL HACE PERDER LA TITULARIDAD DE ESE INTERÉS", ES DECIR, "ES POSIBLE CONSIDERAR QUE EL PATRÓN NO REANUDA SUS LABORES Y NO SE PUEDE IMAGINAR QUE, SI LO HACE, MESES O AÑOS - DESPUÉS ESTÉ OBLIGADO A RESPETAR EL VIEJO CONTRATO COLECTIVO".

(81)

(81) IDEM. P. 683

EN ESTRICTO DERECHO, SE PUEDE SOSTENER ESTE -  
CRITERIO, EN EL SENTIDO DE QUE NO ES POSIBLE QUE SUBSISTAN -  
LAS RELACIONES COLECTIVAS SIN LAS INDIVIDUALES, YA QUE UN CON-  
TRATO COLECTIVO SIN ELEMENTO NORMATIVO ES NULO, PERO TAMPOCO-  
ES POSIBLE SOSTENER QUE AL TERMINAR LAS RELACIONES INDIVIDUA-  
LES, TERMINAN LAS COLECTIVAS, YA QUE ESO DARÍA LUGAR A QUE UN  
PATRÓN PUDIERA LIBERARSE DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO-  
POR EL SIMPLE PROCEDIMIENTO DE INDEMNIZAR INDIVIDUALMENTE A -  
TODOS SUS TRABAJADORES.

EN CUANTO A LA SEGUNDA POSTURA, CONSTITUIDA POR  
AQUELLOS QUE SOSTIENEN QUE SÍ ES FACTIBLE QUE SUBSISTAN LAS -  
RELACIONES COLECTIVAS SIN LAS INDIVIDUALES, PENSAMOS QUE NO -  
ES POSIBLE QUE ENTRE EN VIGOR EL ELEMENTO OBLIGATORIO POR ME-  
DIO DE LA CLÁUSULA DE INGRESO; PUESTO QUE DICHO ELEMENTO CARGA  
DE AUTONOMÍA, Y ADemás, PORQUE COMO DICE EL PROF. DE LA -  
CUEVA, AL DESAPARECER LA COMUNIDAD OBRERA, DESAPARECE CON -  
ELLA SU DERECHO.

PODRÍAMOS DECIR QUE DICHAS RELACIONES SÍ PUEDEN  
SUBSISTIR SIN LAS INDIVIDUALES, POR LA NATURALEZA MISMA DEL -  
DERECHO DE TRABAJO, "POR ELLO ESTIMAMOS QUE AÚN EN EL CASO DE  
QUE PUDIERA PARECER QUE SE CHOCA CONTRA LA TÉCNICA JURÍDICA,-  
DE HECHO Y DEBE CONSIDERARSE QUE LAS RELACIONES COLECTIVAS SO  
BREVIVEN A LAS INDIVIDUALES, POR LA MISMA RAZÓN DE ORDEN -  
PRÁCTICO DE QUE UN PATRÓN CONTINUARÁ VINCULADO AL CONTRATO -  
COLECTIVO QUE HAYA CELEBRADO, A PESAR DE QUE, EVENTUALMENTE Y  
EN UN MOMENTO DADO, RESCINDA LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TO  
DOS LOS TRABAJADORES" (82)

CON ESTO SE QUIERE DECIR QUE "LA SEGURIDAD JU-  
RÍDICA QUE IMPLICA LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN BENEFICIO DE-  
LA CLASE TRABAJADORA, E INDIRECTAMENTE EN BENEFICIO DE LA SO-

(82) CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.- OP. CIT.- P. 85

CIEDAD, ESTÁ POR ENCIMA DE TODA ESTIMACIÓN DE CARÁCTER TÉCNICO-LEGAL; Y POR TANTO, UN SINDICATO PODRÁ EXIGIR QUE EL PATRONO - QUE RESCINDIÓ LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE SUS OBREROS SIGA - OBLIGADO Y SUJETO A LAS CONDICIONES DE DICHO CONTRATO COLECTIVO.

NOS PARECE NECESARIO PARA CONCLUIR, EXAMINAR ALGUNOS CASOS IMPORTANTES, DESDE NUESTRO PUNTO DE VISTA, RESPECTO DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO-LEY.

EL PROF. DE LA CUEVA, AL HABLAR DE LOS EFECTOS - QUE PRODUCE LA TERMINACIÓN DE LA VIGENCIA DEL CONTRATO-LEY, SEÑALA DOS:

EL PRIMERO, QUE ES GENERAL Y QUE CONSISTE EN QUE LOS ELEMENTOS OBLIGATORIO Y NORMATIVO DEJEN DE EXISTIR, Y COMO CONSECUENCIA DIRECTA DESAPAREZCAN LAS OBLIGACIONES CONTRAÍDAS - ENTRE LOS AUTORES DEL CONTRATO COLECTIVO ORIGINARIO.

Y UN SEGUNDO EFECTO, QUE SE BASARÁ EN LA SITUACIÓN QUE GUARDE EL CONTRATO COLECTIVO ORDINARIO FRENTE AL CONTRATO-LEY.

ASÍ EL AUTOR CITADO, ESTABLECE VARIAS HIPÓTESIS:

EN LA PRIMERA, NO EXISTE CONTRATO COLECTIVO, ENCUYO CASO Y AL DESAPARECER EL CONTRATO-LEY, DESAPARECE TAMBIÉN TODA RELACIÓN COLECTIVA. UNA SEGUNDA HIPÓTESIS SE CONFUNDE CON LA ANTERIOR, A SABER, CUANDO EL CONTRATO COLECTIVO ORDINARIO DEJÓ DE TENER VIGENCIA. EN LA TERCERA HIPÓTESIS, EL CONTRATO COLECTIVO ORDINARIO SOBREVIVE AL CONTRATO-LEY Y AGREGA, BASÁNDOSE EN LA LEY ANTERIOR - "DISPONE EL ARTÍCULO 66 DE LA LEY, QUE AL TERMINAR LA VIGENCIA DEL CONTRATO-LEY, LOS TRABAJADORES Y PATRONOS DE CADA EMPRESA QUEDAN EN LIBERTAD PARA FIJAR LAS NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO, LO QUE SIGNIFICA QUE LOS TRABAJADORES DE CADA NEGOCIACIÓN RECOBRAN SU LIBERTAD PARA RECLAMAR LA FIRMA DEL-

CONTRATO COLECTIVO; EL SINDICATO MAYORITARIO, POR TANTO, QUEDA EN LIBERTAD PARA ACTUAR Y, EN SU CASO, ACUDIR A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE O A LA HUELGA Y OBTENER LA FIRMA DEL NUEVO CONTRATO LEY, LAS RELACIONES ENTRE LAS PARTES QUE-- DAN REGIDAS POR AQUEL, PUES SI LOS TRABAJADORES Y SU PATRONO-- SE LIGARON EN EL CONTRATO COLECTIVO POR UN TIEMPO MAYOR A LA-- VIGENCIA DEL CONTRATO LEY, NO SE ENCUENTRA LA CAUSA PARA LA -- RUPTURA DE ESTE PACTO, "Y NO EXISTE INCONVENIENTE ALGUNO, NI-- PERJUICIO PARA LOS TRABAJADORES, PORQUE EL CONTRATO COLECTIVO QUEDÓ NECESARIAMENTE MODIFICADO EN AQUELLOS PUNTOS MENOS FAVO-- RABLES A LOS OBREROS". (83)

POR OTRA PARTE, AGREGA DE LA CUEVA QUE LA TER-- MINACIÓN DEL CONTRATO LEY NO INFLUYE EN LA VIDA DE LAS RELA-- CIONES INDIVIDUALES, YA QUE ÉSTAS CONTINUAN RIGIÉNDOSE POR -- LAS CLÁUSULAS DEL CONTRATO LEY" Y ES ASÍ, --ASEGURA-- "PORQUE -- LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PASARON A INTEGRAR CADA-- UNA DE LAS RELACIONES PARTICULARES". (84)

POR OTRO LADO, EN CASO DE QUE LAS RELACIONES -- INDIVIDUALES TERMINARAN EN UNA EMPRESA O EN VARIAS, NO AFECTA -- RÍA LA VIGENCIA DEL CONTRATO--LEY. Y LLEGAMOS A ESTA CONCLUSIÓN APLICANDO POR ANALOGÍA LOS PRINCIPIOS ANTERIORES QUE RIGEN LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

(83) TOMADO DE DE LA CUEVA.- OP. CIT.- TOMO II.- P. 709

ARTÍCULO SEÑALADO, QUEDÓ ESTABLECIDO EN LA NUEVA LEY EN EL ARTÍCULO 421

(84) IDEM.

**CONCLUSIONES.**

## C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- LA RELACIÓN DE TRABAJO ES LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO A UNA PERSONA, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO.

SEGUNDA.- NUESTRA NUEVA LEY ACEPTA EL ORIGEN DIVERSO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO AL ESPECIFICAR QUE CUALQUIER ACTO PUEDE CREARLAS, ACTO QUE PUEDE SER EL CONVENIO QUE SE FORMALIZA CON LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO O LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO QUE IGUALMENTE DA VIDA AL CONTRATO DE TRABAJO.

TERCERA.- ACEPTAMOS QUE LA RELACIÓN LABORAL ES DISTINTA DEL CONTRATO DE TRABAJO, LO CUAL LO ESTABLECE NUESTRA LEY; PERO NO INTERESA DISTINGUIRLOS POR SUS EFECTOS PUES EN ESE SENTIDO SE COMPLEMENTAN.

CUARTA.- LAS RELACIONES COLECTIVAS SON AQUELLAS QUE SE ESTABLECEN ENTRE LA EMPRESA Y LA COMUNIDAD DE TRABAJADORES COMO UNA SIMPLE UNIDAD DE HECHO, O REUNIDA EN UN SINDICATO. SE LES DENOMINA DE ESTA MANERA, PORQUE AFECTAN Y SE OCUPAN DE LA COMUNIDAD OBRERA.

QUINTA.- ACEPTAMOS QUE LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO GARANTIZA AL TRABAJADOR, SU PERMANENCIA INDEFINIDA EN LA FUENTE DE TRABAJO. Y ADEMÁS, LA LEGISLACIÓN MEXICANA SE HA ESFUERZADO POR LOGRAR LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS, POSTULANDO EL PRINCIPIO BÁSICO DE LA DURACIÓN POR TIEMPO INDEFINIDO DE LAS RELACIONES LABORALES, Y POR OTRA PARTE, ESTABLECIENDO QUE LOS TRABAJADORES NO PUEDEN SER SEPARADOS DE SUS EMPLEOS SINO POR CAUSA JUSTIFICADA.

**SEXTA.-** LAS RELACIONES LABORALES SON, POR REGLA GENERAL, POR TIEMPO INDETERMINADO, PORQUE RESPONDEN A LA INDETERMINACIÓN EN EL TIEMPO DE LAS RELACIONES ECONÓMICAS; - SALVO QUE OTRA COSA RESULTE DE LA NATURALEZA DE ÉSTAS, CASOS EN LOS CUALES PODRÍA SER POR OBRA DETERMINADA, POR TIEMPO DETERMINADO.

**SEPTIMA.-** RESPECTO DE LA DURACIÓN POR TIEMPO INDETERMINADO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS, EXISTE LA CONVENIENCIA DE SEÑALAR UN TÉRMINO PARA LA REVISIÓN, EL CUAL PUEDE SER MÍNIMO O MÁXIMO.

**OCTAVA.-** INDISCUTIBLEMENTE REPRESENTA MAYOR IMPORTANCIA LA FIJACIÓN DE UN TÉRMINO MÍNIMO DE DURACIÓN, EL CUAL VARIARÍA SEGÚN LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DEL PAÍS, Y TIENE POR OBJETO LA NIVELACIÓN EN LO POSIBLE DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, DURANTE UN PLAZO MÍNIMO QUE ES GARANTÍA DE ESTABILIDAD DE CONDICIONES PARA LOS FACTORES DE PRODUCCIÓN, PARA EL ESTADO Y PARA EL PÚBLICO.

**NOVENA.-** EN LO QUE CONCIERNE A LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES, LA LEY NOS SEÑALA COMO CAUSAS DE TERMINACIÓN INDIVIDUALES: 1.- EL MUTUO CONSENTIMIENTO; - 2.- MUERTE DEL TRABAJADOR; 3.- TERMINACIÓN DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TÉRMINO O INVERSIÓN DEL CAPITAL; - 4.- LA INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR QUE HAGA IMPOSIBLE LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO, ASÍ COMO AQUELLA QUE RESULTE DE LA FACULTAD DEL PATRÓN DE NO REINSTALARLO EN EL EMPLEO, Y LOS CASOS DE TERMINACIÓN COLECTIVA QUE SON: A) LA FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO NO IMPUTABLE AL PATRÓN, O SU INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL O SU MUERTE QUE PRODUZCA COMO CONSECUENCIA NECESARIA, INMEDIATA Y DIREC



TA, LA TERMINACIÓN DE LOS TRABAJOS; B) LA INCOS-  
TEABILIDAD NOTORIA Y MANIFIESTA DE LA EXPLOTACIÓN  
C) EL AGOTAMIENTO DE LA MATERIA OBJETO DE LA IN-  
DUSTRIA EXTRACTIVA; D) LAS RELACIONES DE TRABAJO  
PARA LA EXPLOTACIÓN DE MINAS QUE CAREZCAN DE MI-  
NERALES COSTEABLES O PARA LA RESTAURACIÓN DE MI-  
NAS ABANDONADAS O PARALIZADAS. . . Y E) EL CON-  
CURSO O LA QUIEBRA LEGALMENTE DECLARADA.

DECIMA.- TANTO LAS RELACIONES INDIVIDUALES COMO LAS RELA-  
CIONES COLECTIVAS PUEDEN TERMINAR SIMULTÁNEAMEN-  
TE, COMO ES EL CASO DEL MUTUO CONSENTIMIENTO DEL  
CIERRE TOTAL DE LA EMPRESA, CONTRATO COLECTIVO -  
PARA LA OBRA DETERMINADA, CUANDO SE AGOTA LA MA-  
TERIA DE UNA INDUSTRIA EXTRACTIVA, ETC.

UNDECIMA.- IGUALMENTE SE DA EL CASO DE QUE TERMINEN LAS RE-  
LACIONES COLECTIVAS Y SUBSISTAN LAS INDIVIDUALES  
COMO SUCEDE CUANDO ES DISUELTO EL SINDICATO TIEN-  
DOLAR DEL CONTRATO COLECTIVO, Y EL EMPRESARIO LIBRE  
DE ESCOGER SU PERSONAL PUES EL ELEMENTO NORMATI-  
VO CONTINÚA VICENTE COMO CLÁUSULAS DE LAS RELA-  
CIONES INDIVIDUALES, O CUANDO TERMINA UN CONTRA-  
TO COLECTIVO A PLAZO FIJO.

DUODECIMA.- LA TERCERA CUESTIÓN MUY DISCUTIDA POR LOS DIVER-  
SOS JURISTAS, ES AQUELLA EN QUE LAS RELACIONES -  
INDIVIDUALES TERMINAN Y SUBSISTEN LAS RELACIONES  
COLECTIVAS, COMO AQUELLOS CASOS EN QUE EL PATRÓN  
RESCINDE LA TOTALIDAD DE LAS RELACIONES INDIVI-  
DUALES Y CUANDO A RESULTAS DE UNA HUELGA DECLARA  
DA INEXISTENTE, TODOS LOS TRABAJADORES DE UNA EM-  
PRESA SE NIEGAN A REGRESAR A SU TRABAJO POR LO  
QUE SE DAN POR TERMINADAS LAS RELACIONES INDIVI-  
DUALES DE TRABAJO.

## BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA, MANUEL.- DERECHO DEL TRABAJO.- TOMO I  
MÉXICO, D. F.
- CABANELLAS, GUILLERMO.- EL CONTRATO DE TRABAJO.- EDI-  
TORIAL BIBLIOGRÁFICA OMEBA.-  
BUENOS AIRES.- ARGENTINA.-  
VOLUMEN I.- 1963.
- CABANELLAS, GUILLERMO.- DERECHO NORMATIVO LABORAL.-  
BIBLIOGRÁFICA OMEBA.- BUENOS  
AIRES.- ARGENTINA.
- CASTORENA, J. JESUS.- MANUAL DE DERECHO OBRERO.-  
2A. EDICIÓN.- MÉXICO, 1964.
- CAVAZOS, BALTAZAR.- MATER ET MAGISTRA Y LA EVOLU-  
CIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.  
BIBLIOGRÁFICA OMEBA.- ARGEN-  
TINA.- MÉXICO, 1964.
- CEPEDA VILLARREAL,  
RODOLFO.- APUNTES DE DERECHO DE TRABA-  
JO.- 2o. CURSO.- MÉXICO, 1960
- CONSTITUCION POLITICA  
DE LOS ESTADOS UNIDOS  
MEXICANOS.-
- ✦ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H.-  
CONGRESO DE LA UNIÓN, XLVII  
LEGISLATURA.- 1968.
- DE LA CUEVA, MARIO.-
- ✦ DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
TOMO I.- 11A. EDICIÓN.- EDITO-  
RIAL PORRÚA.- MÉXICO, 1969.
- DE LA CUEVA, MARIO.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
TOMO II.- 3A. EDICIÓN.- EDI-  
TORIAL PORRÚA.- MÉXICO, 1960.

DE LITALA, LUIGI.-

EL CONTRATO DE TRABAJO.- EDITORES LÓPEZ Y ETCHEGOYEN, S. A. - DE R. L.- 2A. ED.- EDITORIAL ITALIANA.- 1964.- BUENOS AIRES-ARGENTINA.

DEVEALI, L. MARIO.-

LINEAMIENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO.- 2A. ED.- TIPOGRÁFICA EDITORIAL ARGENTINA.- BUENOS AIRES. 1953.

GARCIA OVIEDO,  
CARLOS.-

TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL.- 6A. ED.- EDITORES DISTRIBUIDORES EXCLUSIVOS PARA ESPAÑA Y ESTRANJERO.- E.I.S.A.- MADRID.- 1954.

GUTIERREZ Y GONZALEZ,  
ERNESTO.-

DERECHO DE LAS OBLIGACIONES.- 2A. ED.- EDITORIAL CAJICA.- PUGOLA, PUE.- MÉXICO, 1965.

KROTOSCHIN, ERNESTO.-

TRATADO PRÁCTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.- VOLUMEN I.- EDITORIAL ROQUE DE PALMA.- BUENOS AIRES.- ARGENTINA, 1955.

LEGISLACION SOBRE EL  
TRABAJO.-

LEYES MEXICANAS.- EDICIONES ANDRADE.- 20. TOMO.- 5A. EDICIÓN. MÉXICO, D. F.

POZZO, JUAN D.-

DERECHO DEL TRABAJO.- TOMO IV.- EDIAR, S. A. EDITORES.- BUENOS AIRES.- ARGENTINA.- 1951.

ROJINA VILLEGAS,  
RAFAEL.-

COMPENDIO DE DERECHO CIVIL.- TOMO I.- 2A. ED.- ANTIGUA LIBRERÍA ROBLENS.- MÉXICO, 1964.

RUPRECHT, ALFREDO.-

CONTRATO DE TRABAJO.- BIBLIOTECÁ FIGA OMEGA.- BUENOS AIRES.- ARGENTINA.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.-

LEY FEDERAL DEL TRABAJO RE--  
FORMADA.- 24AVA. EDICIÓN.-  
1954.- EDITORIAL PORRÚA.-  
(1931) MÉXICO.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.-

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABA-  
JO.- EDITORIAL PORRÚA.- 2A.-  
EDICIÓN.- MÉXICO, 1970.