

N-271
2EJ



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
" A R A G O N "

ESTUDIO DOGMATICO DE LA TERMINACION
DE LA RELACION LABORAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA DEL ROSARIO OROZCO GONZALEZ



SAN JUAN DE ARAGON, ESTADO DE MEXICO

1992

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

I N D I C E

" ESTUDIO DOGMATICO DE LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL".

INTRODUCCION.

CAPITULO I.

1.1.	CONCEPTO DE DERECHO LABORAL.	1
1.2.	CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.	5
1.2.1.	CONCEPTO DE RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.	
1.2.2.	CONCEPTO DE RELACION COLECTIVA DE TRABAJO.	13
1.3.	CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	14
1.3.1.	CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	18
1.4.	CONCEPTOS DE TRABAJADOR, PATRON Y SINDICATO.	22

CAPITULO II.

NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

2.1.	TEORIA CIVILISTA.	36
2.2.	TEORIA CONTRACTUALISTA.	39
2.3.	TEORIA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	47
2.3.1.	TEORIA DE LA ESTABILIDAD ABSOLUTA.....	50
2.3.2.	TEORIA DE LA ESTABILIDAD RELATIVA.....	52
2.4.	CONTRATO COLECTIVO Y CONTRATO LEY.....	63

CAPITULO III.

LA RELACION DE TRABAJO.

3.1.	ELEMENTOS DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.	76
3.2.	CARACTERISTICAS DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.	88
3.3.	ELEMENTOS DE LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO.	89
3.4.	CARACTERISTICAS DE LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO.	92

CAPITULO IV.
DE LA DURACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

4.1.	DURACION POR OBRA DETERMINADA.	101
4.2.	DURACION POR TIEMPO DETERMINADO.	102
4.3.	DURACION POR TIEMPO INDETERMINADO.	103
4.4.	REVISION Y MODIFICACION DE LAS RELACIONES LABORALES, INDIVIDUALES Y COLECTIVAS.	114

CAPITULO V.
TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

5.1.	CONCEPTOS EN RELACION A LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.	118
5.2.	SUS CAUSAS Y SU CLASIFICACION.	119
5.2.1.	CAUSAS ORDINARIAS INDIVIDUALES.	120
5.2.3.	CAUSAS EXTRAORDINARIAS COLECTIVAS.	122

CAPITULO VI.
TERMINACION DE LA RELACION LABORAL INDIVIDUAL Y COLECTIVA.

6.1.	DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS Y SU TERMINACION SIMULTANEA.	142
6.2.	SUBSISTENCIA DE LAS RELACIONES LABORALES INDI- VIDUALES EN CUANTO A LA TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES COLECTIVAS.	143
6.3.	SUBSISTENCIA DE LAS RELACIONES LABORALES COLEC- TIVAS EN CUANTO A LA TERMINACION DE LAS RELACIO- NES LABORALES INDIVIDUALES.	146

<u>CONCLUSIONES.</u>	149
----------------------------	-----

<u>BIBLIOGRAFIA.</u>	154
----------------------------	-----

I N T R O D U C C I O N

En nuestro trabajo de Tesis, que es el Estudio Dogmático de la Terminación de las Relaciones Laborales, comenzaremos por manifestar que el ser humano siempre ha tenido la necesidad de trabajar para proveerse de todos los satisfactores necesarios para su subsistencia.

Como hemos visto, en el transcurso del tiempo la clase trabajadora siempre ha sido explotada por la clase patronal quien goza de los medios de producción, logrando con esto el mayor provecho através del trabajo de la clase trabajadora que explota, así vemos que en épocas pasadas los trabajadores eran tratados como cosas, por lo que no tenían derecho alguno, ante esta situación, los hombres realizan las luchas sociales con las que poco a poco van logrando beneficios a su favor.

En México en épocas del porfiriato ofender al patrón era tanto como pecar contra Dios, y es por eso que el mérito más grande de los trabajadores y campesinos, que cansados de las vejaciones de que eran objeto se lanzan a la lucha y logran cambiar las condiciones económicas en que vivían, su esfuerzo queda plasmado en la primera Constitución de carácter social, y es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, misma que en sus disposiciones establece logros sociales y jurídicos que nunca habían obtenido y en particular en materia de trabajo.

El logro definitivo de la clase trabajadora es que el Estado intervenga para regular las relaciones capital trabajo, ya que aparte de ser un mediador establece ante todo, beneficios a favor del trabajador.

La declaración social de Querétaro que solo es el principio

de la lucha de los trabajadores en búsqueda de su redención tiene a su vez un fin de orden superior ya que el artículo 123, quiere y promete justicia para hacer hombres libres pues únicamente de hombres libres estan constituídos los grandes pueblos.

Actualmente la situación es bastante crítica debido a la crisis económica, lo que trae consigo grandes privaciones para los trabajadores y como lo han reconocido nuestros Gobernantes, estamos en época de austeridad, por lo que la clase trabajadora se solidarizó con dicha política por medio del pacto, no exigiendo más prestaciones de las que la clase patronal pueda ofrecer, consideramos que la solidaridad es buena pero con fundamento real, ya que cualquier ambición es buena menos la que se ostenta en la ignorancia y en la miseria de los pueblos y éste es el caso en cuanto al asalariado y al patrón, debido a que la clase patronal también debe cooperar para ayudar al país a superar la crisis y que el patrón no se apoye en ésta para explotar a los trabajadores negándoles prestaciones que realmente puede y debe otorgar. Y que la declaración de los Derechos Sociales se constituya en un verdadero medio de transición rumbo a estadíos superiores, y no solo quede en letra muerta, sino defenderse vivamente mediante la solidaridad de los trabajadores y su capacidad de afirmarse en la acción; solamente así iremos hacia una sociedad justa, con pan bueno y abundante en las mesas de todos los hogares.

Por otro lado, es interesante analizar el Rompimiento de el Principio de Estabilidad que en cierto modo es el tema de nuestro trabajo, toda vez que dicho rompimiento de la estabilidad en el empleo no depende solamente de la voluntad del trabajador o del patrón el ir en contra de ese principio, por lo mismo las causas que dan motivo a la terminación de las relaciones laborales son muchas, y hemos querido comentarlas y analizarlas en base a la Legislación Laboral vigente, debido a que muchas veces las causas de terminación laboral son ajenas a las partes que establecen esa relación y

sin embargo traerán como consecuencia el rompimiento o la rescisión de las mismas.

Cuando la ruptura de las Relaciones Laborales es inminente y la Junta condena al patrón a pagar daños y perjuicios provocados al trabajador por la separación de la empresa, el laudo contiene la indemnización misma que fue fundamentada en el artículo 50, de la Ley Laboral, consideramos que es de justicia social el incremento de esta indemnización así como también deberán modificarse el artículo 432, y el 439, de la misma ley, legislando el porcentaje que há de elevarse en todos los renglones de los artículos antes mencionados.

Es pertinente que la junta competente asuma la responsabilidad de emitir en todos los casos el laudo referente a la terminación de las relaciones laborales colectivas enunciadas en el artículo 439, de la Legislación Laboral, toda vez que en la práctica se indemniza al trabajador por medio de convenio, perjudicándole como siempre, otorgándole la indemnización del artículo 50, mismo que se refiere a las terminación de las relaciones laborales del contrato individual de trabajo, cuando legitimamente les corresponde la aplicación del artículo 439, de la misma, éste encuadra la terminación de las relaciones laborales del contrato colectivo de trabajo.

Referente a la Reinstalacion, observamos que no se les da el trato indicado a los trabajadores que por laudo de autoridad competente son reinstalados en la empresa siendo sujetos de agresiones y humillaciones por parte de los patronos esto con la finalidad de que dicho trabajador rescinda la relación laboral, por lo que es necesario que la Delegación Sindical correspondiente forme un organismo vigilante y denuncie estas anomalías para que sean sancionados los patronos, el objetivo de tal sugerencia es otorgarle al trabajador la tranquilidad necesaria para la realización de su rutina laboral.

Trato de fincar con este trabajo las normas que integran el Derecho Laboral, adecuándolo a las exigencias actuales hacia la protección que el trabajador requiere contra abusos del patrón, brindándoles una asesoría y orientación para exigir y hacer valer sus derechos ya que en la actualidad existen trabajadores que no tienen conocimiento de la existencia de una legislación que los protege, dicho conocimiento lo podrían adquirir por medio de pláticas, folletos y publicaciones conteniendo las normas mínimas que deben conocer los trabajadores para su protección legal en cuanto a las relaciones de trabajo y su terminación, pero como van a saberlo si muchas veces no saben lo que es comer tres veces al día.

La leyes ahí están, y cuando se lleven realmente por la vía legal el hecho o la acción, entonces una nueva sociedad surgirá pues se encontrará en el disfrute pleno de la libertad, la justicia y la democracia o sea en un Estado de Derecho en el que todos los mexicanos alcancen un mínimo de bienestar, entonces no existirá ni el dispendio ni la miseria; la libertad y la política se apoyarán en la seguridad económica y social ya que la auténtica igualdad de oportunidades disolverá las barreras dando paso a la educación, la cultura, la seguridad y hasta la misma libertad, terminando con la discriminación entre razas, sexos, clases económicas y sociales.

Por último no quisiera concluir estas breves líneas sin antes manifestar mi agradecimiento a mis Maestros por su cooperación en la adquisición de los conocimientos obtenidos, los cuales constituyen la base de una formación jurídica, y de esta manera poder comprender la diferencia entre la Doctrina y la Práctica, a todos ellos mi más profundo agradecimiento.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS BASICOS.

1.- CONCEPTOS, DE DERECHO LABORAL, DE RELACION DE TRABAJO, DE RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO, DE REALCION COLECTIVA DE TRABAJO, DE CONTRATO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DE TRABAJO Y CONCEPTOS DE TRABAJADOR, PATRON Y SINDICATO.

1.1.- CONCEPTO DE DERECHO LABORAL.

Para comprender que es el Derecho Laboral, es necesario remontarnos en la historia, donde advertimos por cierto, que la actividad del hombre se acrecenta y diversifica en la medida que la sociedad exige un mayor y mejor bienes - tar.

El hombre en la etapa histórica del Comunismo Primitivo, trabajaba de una manera rudimentaria con el fin de proveerse de los satisfactores más elementales como son el alimento y el vestir para sí y su familia; dicho trabajo consistía en la recolección de frutos y la caza de animales.

Con la evolución de la civilización, el hombre trabajó en condición de esclavo, pero en la última etapa de esta fase histórica existían ya disposiciones las cuales regulaban la prestación del trabajo, aunque de una manera superficial, encuadrada en el Derecho Civil, bajo las figuras de compra venta y arrendamiento y cuyo objeto eran los esclavos, las bestias y los elementos de trabajo.

Posteriormente los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, esto dio lugar al surgimiento de nuevas insti-

tuciones Contractuales como la Locatio Conductio Operis, que regulaba el trabajo por obra determinada, la Locatio Conductio Operarum, para la prestación de servicios, estableciendo a la vez la Locatio Conductio Rerum y de aparcería, las cuales conformaban una unidad. (1)

Es precisamente en estos contratos donde surge la remuneración a cambio de la energía de trabajo, es conveniente hacer notar que en este período histórico del Derecho Civil se regía por el principio de la autonomía y de la voluntad, por tanto en las relaciones laborales imperaba la ley de la selva, por lo que el individuo económicamente poderoso obtenía en todos los casos ventajas indebidas, pues el débil o aceptaba las condiciones impuestas o no obtenía trabajo.

Tiempo después de la Revolución Industrial y el maquinismo, el hombre se empleó en grandes factorías.

En la lucha del hombre por el hombre, ha surgido la necesidad de conciliar el capital con el trabajo, es así, como en nuestro país se manifiesta la necesidad de reglamentar las relaciones de los trabajadores y de los patrones, naciendo de esta manera nuestro Derecho del Trabajo.

Después de un breve análisis de los siguientes conceptos intentaremos manifestar nuestro propio concepto.

José, Dávalos. Considera que,

"El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas, que tienen por

(1) MARGADANT S, GUILLERMO.- Derecho Romano .- Editorial Esfinge.- Octava Edición.- México, D.F. 1988. pág. 411.

objeto conseguir el equilibrio de la justicia social en las relaciones del trabajo". (2)

El jurista Trueba, Urbina, define al Derecho del Trabajo como:

"Derecho del Trabajo, es un conjunto de Principios, Normas e Instituciones, que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de la vida humana". (3)

Para Mario, de la Cueva, el Derecho del Trabajo es:

"Entendemos por Derecho del Trabajo en su acepción más amplia, una conglomera de normas que a cambio de trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana". (4)

J. Jesús, Castorena Zavala, nos da su concepto de Derecho del Trabajo:

"Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrón, con los terceros y con ellos mismos entre sí, siempre que la condición de asalariados sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas". (5)

-
- (2) DAVALOS, JOSE.- Derecho del Trabajo I.- Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1988. pág. 44
 - (3) TRUEBA, URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A. México. 1970. pág. 136
 - (4) DE LA CUEVA, MARIO.- Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I.- Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición. México, D.F. 1970. pág. 83
 - (5) CASTORENA ZAVALA, J. Jesús.- Tratado de Derecho Obrero.- Editorial Jaris.- Segunda Edición.-México.-D.F. 1968.-Pág. 17 .

De lo antes mencionado desprendemos que estos cuatro autores consideran, que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas, punto único en el cual coinciden ya que difieren en cuanto al resto.

J. Jesús Castorena. En su concepto de tutela da tal derecho únicamente a los obreros, cuando debe ser a la clase trabajadora en general.

En cuanto al maestro Mario de la Cueva, se fundamenta en el artículo 123, Constitucional para su definición del Derecho del Trabajo, mencionando al respecto que dicho Derecho al Trabajo es Socializador, también manifiesta, el objetivo de elevar el aspecto económico, el respeto y la dignidad del hombre que es como debe considerarse al trabajador.

Trueba, Urbina nos manifiesta que, el maestro Mario de la Cueva es Aristotélico, y considera que no tiene razón de ser pues Aristóteles justificó la esclavitud.

Por otra parte el maestro Trueba Urbina, se manifiesta idealista en cuanto a su concepto integral de Derecho del Trabajo, al considerar que hay que reivindicar al trabajador lo cual indica que no se sitúa en el régimen en el que vivimos.

De lo anterior resumimos, que el objeto del Derecho del Trabajo es:

A.- Regular las relaciones jurídicas, de los trabajadores y patrones.

Si el trabajo en ambos sexos es el fin lícito para adquirir recursos económicos para el sostenimiento propio del hogar, el Derecho de ese trabajo, es un Derecho Social e irrenunciable, dichas garantías sociales, consagradas en

el artículo 123, de nuestra Carta Magna.

En cuanto a nuestro concepto:

El Derecho del Trabajo, es un conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto regular las relaciones laborales entre el trabajador y el Patrón.

Referente a las normas, son jurídicas, ya que emanan de un órgano Legislativo del Estado y se proponen establecer el equilibrio y la justicia social en las relaciones del trabajo.

Dicho equilibrio sólo se puede dar en la medida que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la Ley, en la contratación o en la Costumbre.

El fin del Derecho del Trabajo es, garantizar a los trabajadores, vivir con dignidad, otorgando a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, un salario mejor remunerado, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan al individuo perfeccionarse como trabajador y como ser humano y llegado el momento, una terminación de la relación laboral digna de un individuo libre el cual trabajó y vive en un Estado de Derecho.

1.2. CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO. Y

1.2.1. CONCEPTO DE RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

La palabra Relación proviene del vocablo Relatio que significa conexión de una cosa con otra, correspondencia o enlace.

En la antigüedad las primeras formas de prestación de servicios las encontramos bajo el régimen de la esclavitud.

Para los Griegos, nos dice el profesor, Manuel Alonso. Trabajar, era una condición servil propia del esclavo, quien era considerado 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 siquiera se daba la condición fundamental para ser sujeto de la relación como es la calidad de persona. (6)

En Roma el trabajo era considerado como un producto y no como una prestación, para ellos era un hecho ligado a la condición del esclavo que lo realizaba, por lo que no generaba relaciones laborales.

Como Roma careció de conceptos jurídicos específicamente laborales, dichas relaciones quedaron encuadradas dentro del marco del Derecho Civil, siendo pocas en realidad las Instituciones que regularon algunas situaciones laborales, como el Derecho de Familia, que lo hizo valiéndose de normas propias, la Manumissio, que marca el tránsito de la esclavitud y un régimen de subordinación, por medio del cual el esclavo se convertía en liberto, este acto era efectuado por el Señor, lo anterior engendraba un vínculo de gratitud por lo que el liberto se sentía obligado a prestar sus servicios a su antiguo Amo.

Durante la época Gremial, la relación de trabajo se originaba cuando el 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, lo anterior con un firme arraigo a la comunidad de trabajo del que en ella ingresaba, a pesar de lo anterior el con-

(6) ALONSO GARCIA, MANUEL.- Derecho del Trabajo.- Tomo I. México, D.F. Segunda Edición. pág. 123

cepto de trabajo era desconocido. (7)

Cuando los Gremios quedan disueltos y los elementos de producción disgregados: Es entonces cuando se recurre a la Institución del Contrato para lograr nuevamente el equilibrio de dichos elementos, surgiendo el trabajo como acuerdo de voluntades al margen de la Ley y la relación laboral aparece como una nueva relación de servicios. (8)

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 y como consecuencia debía de fundar el origen de la relación de trabajo en dicho contrato. (9)

Actualmente toma fuerza una Doctrina, la cual postula la relación de trabajo, como una figura autónoma, independiente y distinta a la relación del Contrato, a esta doctrina se le han adherido renombrados Juristas, los cuales, afirman que el Derecho del Trabajo difiere del Derecho Civil, y que por tanto las instituciones del Derecho del Trabajo deben de ser distintas a las del Derecho Civil, de la Cueva dice: el Derecho constituye un estatuto personal que procura elevar al hombre a una existencia digna y por consiguiente "El elemento primordialmente protegido por el Derecho del Trabajo es, sin duda, el trabajador, y como el Derecho del Trabajo es sin duda un Derecho inconcluso, o bien podríamos decir es un Derecho en formación, por lo que todavía está en lucha con el Derecho Civil, por esta razón existen actividades que pertenecen al Derecho del Trabajo ubicadas en el Derecho Civil, por esto cuando el Derecho del

-
- (7) GARCIA OVIEDO, CARLOS.- Tratado Elemental de Derecho Social.- Quinta Edición. Editorial Distribuidores Exclusivos para España y el Extranjero. E.T.S.A. Madrid. 1954. P.O. pág. 105
- (8) DE LA CUEVA, MARIO.- Tomo I. Op. cit. pág. 453
- (9) Ibid.págs. 106, 107

Trabajo se extiende a otras actividades, sus características son diferentes por tal motivo 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 Laboral". Concluye diciendo que: "en la relación del trabajo los efectos fundamentales de la misma, principian únicamente a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio", dicho 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 de servicios, y en razón de ella, impone al patrón cargas y obligaciones". (10)

Por otro lado, la Teoría Contractualista sostenida también por renombrados Juristas, reafirma el origen de la relación en el Contrato de Trabajo.

CABANELLAS, al respecto manifiesta: "Una cosa es dar por desaparecida la noción del contrato y otra bien distinta admitir su evolución, por reconocer el intervencionismo Estatal, cada día más creciente, y el poderoso desarrollo de las normas tutelares de orden público. "Que debemos por un momento recordar que en materia laboral la autonomía de los particulares sufre limitaciones, y que el hombre que es de carácter subjetivo, pues se origina por un proceso en el que actúa la voluntad, restringida o no pero voluntad al fin". (11)

García Oviedo, afirma: "Que no basta 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, este acto debe de ser un contrato, o sea, un acuerdo de voluntades, y como él dice: "El mero hecho de la incorporación a una em presa", hecho material que carece de un valor jurídico si no se acompaña de un acto de esta naturaleza, y este acto es un verdadero contrato, además, afir

(10) DE LA CUEVA, MARIO.- Tomo I. Ob. cit. pág. 455

(11) CABANELLAS, GUILLERMO.- Contrato de Trabajo.- Editorial Bibliográfica Omeba. Vol. I. Buenos Aires, 1963. pág. 148

na que la más reciente doctrina alemana, participa en esta concepción. (12)

"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 éstas, es una declaración recíproca de voluntades". (13)

Dentro del Derecho.- Se ha llamado Relación Jurídica a "Un vínculo creado por normas jurídicas entre sujetos de derecho, nacido en un determinado hecho que origina situaciones jurídicas correlativas de facultades y deberes, cuyo objeto son ciertas prestaciones garantizadas por la aplicación de una consecuencia coactiva o sanción". (14)

La Ley Federal del Trabajo de 1931, establece sólo el concepto de Contrato de Trabajo, manifestando en su artículo 17, "El Contrato Individual de Trabajo, es aquél por virtud del cual una persona obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante retribución convenida". Mencionando en su artículo 18, que: "La existencia de un Contrato se presume entre las partes, y en el caso de que no hubiese estipulación expresa, se entendería regida por dicho Ordenamiento Jurídico y las normas que le sean supletorias.

Al respecto nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, ha preferido tomar los dos conceptos, dándoles igual valor y aceptado el origen diverso de las relaciones de trabajo, así en su artículo 20, párrafo tercero, se asienta lo siguiente: "Las prestaciones de un trabajo a que se refiere el párrafo anterior,

(12) GARCIA, OVIEDO.- Ob. cit. pág. 113

(13) CITADO POR GARCIA OVIEDO. Op. cit. págs. 114 y 115

(14) ROJINA VILLEGAS, RAFAEL.- Compendio de Derecho Civil.- Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Ed.; Vigecimosegunda. México, D.F. 1988. pág. 231

y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Por otra parte, el primer párrafo de dicho artículo se nos señala el concepto de la relación de trabajo mismo que a la letra dice: "Se entiende por Relación de Trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

En el Derecho del Trabajo en su concepto general se ha definido como: "Aquella conexión entre quien presta un servicio y la persona que lo recibe".

Mario, L. Deveali. Siguiendo la definición tradicional de que los actos jurídicos son lo que tienen por efecto, crear, modificar o extinguir una relación jurídica que, dentro del Derecho del Trabajo podemos concebir a la 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". (15)

La mayoría de los autores coinciden en este concepto, ya que el profesor, Ernesto Krotoschin 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". (16)

Concepto que reafirma el profesor Carlos García Oviedo en su Tratado de Derecho Social, al decir que: "La relación de trabajo es una trama jurídica legal boral que se puede derivar ya de un Contrato, ya de una Ley, y que espontáneamente se someten las partes, y además, la relación surge en virtud del hecho material de la incorporación del trabajador a la empresa". (17)

-
- (15) DEVEALI, MARIO L. Lineamientos del Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Tipográfica Editorial. Argentina, Buenos Aires. pág. 215
- (16) KROTOSCHIN, ERNESTO. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Vol. I Editorial Roque de Palma. Buenos Aires, 1955. pág. 192
- (17) GARCIA OVIEDO, CARLOS. Op. cit. pág. 112

El concepto de relación así determinado, se debe a que el derecho del trabajador se refiere principalmente a la prestación del trabajo o sea, el hecho y los derechos y obligaciones que nacen entre las partes por el mismo hecho del trabajo, prescindiendo casi en su totalidad de la existencia de validez del Contrato.

A modo de conclusión de esta postura tomamos algunas ideas del criterio del maestro, Krotoschin, quien explica que el contrato es previo a la fase de ejecución se ha suspendido o interrumpido; se ve más claramente en estos dos casos de suspensión, interrupción que el contrato y no la relación es la fuente verdadera y auténtica de las obligaciones mutuas, y que el trabajador es superior como individuo a la empresa y se mantiene en una posición de Derecho negativamente perfilada, aún independientemente del destino que puede 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 profesor Krotoschin, el hecho de que un 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 estos 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.

En cuanto a nuestro Artículo 20, de la Ley Federal del Trabajo, lo que nos manifiesta la antes mencionada, es que basta que se preste un servicio para que nazca la relación laboral, esto indica que puede existir relación laboral sin que exista un contrato pero nunca al contrario, o sea, que el hecho de que exista un contrato no indica que se de la prestación de trabajo personal y subordinado para que exista la relación laboral, al presentarse ésta se le apli-

cará al trabajador un Derecho subjetivo, que en el Derecho del Trabajo, Ordenamiento imperativo independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo ya en el acuerdo de voluntades según de la Cueva, no es un requisito inevitable para la formación de la relación, el acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación ya que esa función la cumple un estatuto, la Ley y los Contratos Colectivos entre otros Ordenamientos, debido a que el Derecho del Trabajo no protege a los acuerdos de voluntades sino al trabajo mismo, no trata de regular el intercambio de prestaciones sino de asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa aunque casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o cuando menos de modo simultáneo.

Por otro lado, sabemos también que el contrato es nulo si se establece por abajo de las condiciones consignadas en la Ley y esto no hará desaparecer la relación laboral.

También la doctrina señala otro supuesto y es aquel en el que se constituye la relación de trabajo como origen de una situación de hecho, o sea el trabajador presta un servicio personal subordinado, con el consentimiento tácito del patrón el cual no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado derechos y obligaciones, ambos sujetos de la relación laboral, por lo tanto existe la presunción tutelada en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Se debe hablar solamente de la existencia de la relación laboral debido a que puede existir relación laboral sin contrato.

La Ley establece la existencia del contrato y de la relación de trabajo, la cual se presume entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, artículo 21, de la Ley Laboral.

Existe la presunción de que toda persona que preste un trabajo personal subordinado, está bajo la protección de la Ley Laboral a menos que el patrón demuestre lo contrario, esta presunción ha sido atacada por los empresarios para anular esta ventaja a los trabajadores, encubriendo dicha relación por medio de diferentes tipos de contratos de servicios.

Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, ha asentado en su 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 estipulado en el (segundo párrafo) del mismo, enuncia que: "Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, esto mediante el pago de un salario". Sin embargo, a pesar de ser distintos se complementan.

Según el criterio del profesor Cavazos, hay que atender para diferenciar los más claramente, el 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". (18)

1.2.2. CONCEPTO DE RELACION COLECTIVA DE TRABAJO.

Ahora bien, las Relaciones Laborales en general se dividen en el Derecho Mexicano; En Relaciones Laborales Individuales y Relaciones Laborales Colectivas, las primeras previamente analizadas en páginas anteriores, en cuanto a las segundas, son las que se establecen entre la empresa y la comunidad de

(18) CAVAZOS, BALTASAR.- Mater Et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo.- Bibliográfica Omeba. México, 1964. pág. 74

trabajadores como una simple unidad de hecho, o reunida en un sindicato, y reciben ese nombre debido a que se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses de la misma y claro está, repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores.

La misma exposición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo, enfatiza que las Relaciones Colectivas son formas de realizar la libertad e igualdad del trabajo y del capital, en la Democracia moderna, ya que las instituciones que la integran, tienen fundamento Constitucional por primera vez en la Historia, estipula el artículo 123, fracciones de la XVI, a la XXIII, a saber, "La Coalición, la Asociación, las Huelgas, las Negociaciones, los Contratos Colectivos de Trabajo, para cuya resolución existen dos procedimientos, la Huelga y el Recurso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de que éstas, previo estudio del problema resuelvan si deben modificarse las condiciones de trabajo o de servicios, o si es posible autorizar a la empresa para que suspenda o termine parcial o totalmente sus actividades". (19)

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 tal suerte que el artículo 386, se interpreta como que el Contrato Colectivo constituye la base para el establecimiento de las Relaciones Colectivas, acompaña a esa noción, lo que en el Derecho Mexicano se conoce como Contrato Ley.

1.3. CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

"El Contrato Colectivo de Trabajo, es la Institución central del Derecho

(19) Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo.- Exposición de Motivos.- Edición de la H. Cámara de Diputados. 1968. Emitida por, GUSTAVO DIAZ ORDAZ

Colectivo del Trabajo, su origen se encuentra en el Siglo XIX, posterior al nacimiento de la asociación profesional, y ésta junto con la huelga, son el medio de presión sobre el patrón para obligarlo a acceder a las demandas de los trabajadores.

Al principio significó un acuerdo de voluntades privado, regulando de esta forma una situación interna, posteriormente cobró fuerza, hasta llegar a ser en nuestros días una de las formas más novedosas y fáciles para dar o modificar normas jurídicas.

El Contrato Colectivo de Trabajo, es el pacto que fija las condiciones de trabajo en las empresas con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

Es el instrumento que armoniza los intereses entre el patrón y los trabajadores, resultado de las discusiones de los representantes, siendo la ley del grupo a la que todos deben someterse dando nacimiento o modificando normas jurídicas y cláusulas que contiene las cuales se revisan periódicamente con el objeto de ajustarlas a las necesidades cambiantes de una sociedad, su campo de aplicación es la empresa o empresas con las que se celebre y tiene un carácter concreto refiriéndose a una empresa y a un sindicato determinado.

El objeto directo del Contrato Colectivo sería adquirir los derechos que sean benéficos para los trabajadores, y de condiciones satisfactorias para el patrón y el trabajador.

El Poder Público ha reconocido el valor de estos Contratos Colectivos de Trabajo y permite que se extiendan en la adquisición de nuevos y mejores derechos respecto a los trabajadores y las condiciones más favorables para el trabajo en relación con el patrón, estos derechos pueden ser mejores que los es-

tablecidos en la Ley, pero nunca podrán ser inferiores a los manifestados en la misma.

Por otra parte, dicho Contrato no substituye al Contrato Individual sino más bien lo complementa.

En cuanto al término del Contrato Colectivo de Trabajo los autores en sus teorías han sido muy genéricos, y todos nos manifiestan un mismo concepto así mismo como la Ley Federal del Trabajo la cual es muy formal al respecto.

El maestro Euquerio, en su concepto cita el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

"El Contrato Colectivo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, cuyo objeto es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". (20)

Para Mario de la Cueva, su concepto es el de la Ley Federal del Trabajo.

"Contrato Colectivo de Trabajo, como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo de una o más empresas o establecimientos". (21)

En este Contrato, lo único que se puede apreciar es el acuerdo de voluntades de sindicato y patrones o trabajadores y patrones.

(20) GUERRERO, EUQUERIO.- Manual de Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A. Vigésimo Quinta Edición. México. 1986. pág. 331

(21) DE LA CUEVA, MARIO.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo II, Editorial Porrúa. Segunda Edición. México, págs. 438 y 439

En cuanto al término del Contrato Colectivo de Trabajo es criticado ya que en la actualidad esta situación no es un instrumento que tenga naturaleza contractual pero que sin embargo, se sigue empleando. En la Exposición de Motivos de la Ley de 1970 al redactar el proyecto de dicha Ley, se analizó la conveniencia de cambiar el término. "Contrato Colectivo de Trabajo", por el de "Convención Colectiva de Trabajo". Pero llegó a la conclusión de conservar la primera denominación por estar generalizada en la Ley, en la Jurisprudencia, en la Doctrina y entre los Trabajadores y Patrones, y además por que esta denominación no afecta a la naturaleza de la Institución. (22)

Néstor de Buen, considera que no debía llamarse Contrato ni tampoco Convenio por que éstos expresan un acuerdo de voluntades entre las partes para celebrarlo.

Pero en México actualmente esto no sucede ya que los patrones no celebran estos contratos conforme a su voluntad sino que se ven forzados por un mandato legal, que los obliga a celebrarlo.

Por lo expuesto Néstor de Buen, considera que se debería nominar Pactos en razón de que implican la idea de arreglo y evitan un conflicto aceptando el resultado como una consecuencia de un juego de fuerzas.

La Ley Federal del Trabajo, define al Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente manera:

"El Contrato celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deberá prestarse el trabajo en una

(22) DE BUEN, NESTOR.- Derecho del Trabajo. - Editorial Porrúa, S.A. Quinta Edición. México, 1983. pág. 135

o más empresas o establecimientos, artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo". (23)

De la definición que nos da la Ley, se desprende que el Legislador le atribuye naturaleza de convenio, el cual celebran por una parte los trabajadores representados por una o varias organizaciones sindicales; cuya finalidad es establecer normas generales y su campo de aplicación será necesariamente una empresa o establecimiento.

Jesús Castorena, en su definición nos manifiesta:

"Es la Reglamentación de las condiciones de trabajo de las relaciones profesionales y en general de las materias de trabajo, destinadas a regular las condiciones de una o varias comunidades de trabajadores y un patrón o varios patrones, o una comunidad de patrones y la de los miembros de la Entidad Colectiva, con el objeto de conducir esas mismas relaciones por la vía pacífica". (24)

1.3.1. CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Con la Revolución Industrial e invención de máquinas, mismas que desplazaron al hombre, surgiendo grandes empresas, motivo por el que los artesanos, dejaron sus pequeños talleres para emplearse en éstas, así comienza la incipiente relación obrero patronal, siendo el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre propietario de su fuerza de trabajo y el sujeto que ostenta el capital y los medios de producción.

Estas relaciones en su tiempo fueron reguladas por el Derecho Civil, mismas

(23) Ley Federal del Trabajo. Comentada por TRUEBA, URBINA ALBERTO y TRUEBA BARRERA JORGE.- Editorial Porrúa, S.A. Sextoagésimo primera Edición. México 1990. pág. 183

(24) CASTORENA ZAVALA, J. JESUS.- Ob. cit. pág. 86

que se traducían en Contratos de Compraventa, así lo trataron de clasificar, otros lo asimilaron dentro del Contrato de Arrendamiento, así como Mercantil.

Se pretendía con esto que el obrero o trabajador con el simple hecho de laborar, surgieran los derechos y obligaciones tanto para el patrón como para el trabajador, cosa que no puede darse hasta no realizarse un contrato, pues la Teoría de la Relación, no se podría justificar la existencia de algún derecho en la simple relación laboral.

Anteriormente se pretendía que fuera así para abusar del trabajador y de esta manera explotarlo, ya que la relación de trabajo se daba como en épocas medievales, en que el hombre tenía que obedecer como un caudillo a su señor amo.

En el Derecho del Trabajo se le designó dentro del Contrato de Trabajo, y se le consideró lisa y llanamente contrato.

Se considera que el Contrato de Trabajo es de carácter social y que las relaciones laborales que de él surgen ya que no se rijan únicamente por la autonomía de la voluntad sino que ahora se establezcan conforme a las normas sociales mínimas y, creadas por la Legislación Laboral.

El Contrato Individual de Trabajo, contendrá siempre normas de carácter social y prestaciones conforme a la Ley, pero nunca podrán ser inferiores a lo estipulado en la Legislación, debido a que a través del Contrato Individual de Trabajo se protege al trabajador, por tal motivo los beneficios podrán ser mayores para el trabajador.

Mario de la Cueva nos expone su concepto al respecto del Contrato Individual de Trabajo:

"Es la suma de Principios, Normas e Instituciones que regulan el nacimiento

to de la vida y extinción de las relaciones individuales de trabajo, fijan los derechos y obligaciones del trabajador y del patrón, y señala las normas particulares para algunas formas de prestación de servicios o trabajo". (25)

El maestro Euquerio Guerrero, nos manifiesta su concepto de Contrato Individual de Trabajo, mismo que a continuación enunciamos.

"El Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". (26)

Néstor de Buen, al manifestarnos su concepto de Contrato Individual de Trabajo, nos menciona que:

"Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". (27)

En cuanto al concepto de Mario de la Cueva es criticable en razón que manifiesta que es un conjunto de principios, normas e instituciones, nuestra pregunta es, qué abarcan éstos, incluso en la parte final vuelve a recalcar normas lo cual tampoco precisa y es inaceptable en una misma definición que se utilice el mismo término y no lo precise.

En tanto que los dos últimos juristas, no varían en su concepto de Contrato Individual de Trabajo, transcribiéndolo de la misma forma que está redactado en la Ley Federal del Trabajo, artículo 20, párrafo segundo.

(25) DE LA CUEVA, MARIO.-Tomo II. Ob. cit. págs. 432 y 433

(26) GUERRERO, EUQUERIO.- Ob. cit. págs. 431 y 432

(27) DE BUEN, L. NESTOR.- Ob. cit. pág. 126

De lo anteriormente escrito desprendemos que, el Contrato Individual de Trabajo es:

- A.- Un conjunto de normas jurídicas, relativas a la prestación de un servicio personal subordinado y remunerado.
- B.- Es un beneficio personal para el trabajador ya que en él se estipulan derechos y obligaciones para ambas partes, cosa que en otra época no se hacía, ya que eran los patrones los que ponían las reglas y los trabajadores únicamente acataban haciendo valer por este medio la libre voluntad en la contratación, lo anteriormente expuesto indica que el trabajador no podía expresar libremente su voluntad, simplemente se sometía.

En la definición comprendida en la Ley Federal del Trabajo en México, en su artículo 20, a la letra dice:

"El Contrato Individual de Trabajo, es aquél en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". (28)

Consideramos que es un concepto muy completo debido a que abarca los tres elementos esenciales y son los siguientes:

- A.- La actividad del hombre, Prestación de servicios o trabajo, el cual es personal ya que al obligarse a prestarlo implica que lo hará personalmente.

La Prestación, puede ser física, intelectual o artística, y la realiza el peón, obrero, profesor, ingeniero o artista de cine etc., esta prestación se

prolonga en el tiempo.

B.- Vínculo de subordinación.- Esto es el asalariado el cual se coloca bajo la autoridad de un empleador pero no como persona sino únicamente en lo referente al trabajo y es como el empleador da las órdenes sobre la ejecución del trabajo, controla el cumplimiento del mismo y verifica sus resultados, el obrero sólo obedece, aunque a pesar de que sólo está subordinado en cuestión de trabajo y no como persona, es necesario y se justifica que se dé la intervención del legislador para asegurar el respeto de la seguridad y dignidad del trabajador.

Remuneración.- Esto no es otra cosa que el pago o sea el salario.

En la actual Legislación, al celebrar el Contrato Individual de Trabajo, existe un acuerdo de voluntades por ambas partes y así mismo se produce la obligación de prestar un servicio personal subordinado, por lo que respecta al trabajador.

Consideramos que el Contrato Individual de Trabajo, es:

"Un acuerdo de voluntades de ambas partes, reguladas por el Derecho del Trabajo, el cual debe de celebrarse por escrito.

Y por último, analizaremos los conceptos principales de la relación contractual, esto con el objeto de tener una base mínima de conocimiento y poder comprender lo referente a la relación laboral y su terminación en determinado momento.

1.4. CONCEPTOS DE TRABAJADOR, PATRON Y SINDICATO.

CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces Obrero, Empleado, Prestador de Servicios, o de Obra, Dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del Derecho del Trabajo, amén que se unifica el carácter de aquéllos que viven del esfuerzo material e intelectual.

Este término suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante status diferentes la condición del obrero, el empleado y el trabajador. (29)

El concepto de trabajador es genérico por que se atribuyen a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, que analizaremos enseguida, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos Constitucionales, no admiten distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley Federal del Trabajo, segundo párrafo, que reconoce este principio de igualdad al estatuir.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. (30)

Néstor de Buen L, nos manifiesta que la Ley Federal del Trabajo de 1931, lo considera de la siguiente manera:

"El Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un Contrato de Trabajo". (31)

-
- (29) DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.- Instituto de Investigaciones Jurídicas Mexicanas.-Universidad Autónoma de México.- Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición. México, 1987. O-Z, pág. 3106
- (30) DAVALOS, JOSE. Ob. cit. pág. 90
- (31) DE BUEN L, NESTOR. Ob. cit. pág. 465

El Maestro señala que la Ley anterior carecía de precisión ya que se consideraba Trabajador, a la persona que prestaba a otra un servicio material e intelectual o de ambos géneros con lo cual hablaba en general de "personas" y no precisaba si eran "físicas o morales", además admitía categorías de trabajadores manuales o de trabajadores intelectuales las cuales no existían ya que todo trabajo en alguna medida presupone una actividad física e intelectual.

Por otra parte, la nueva Ley Federal del Trabajo de 1971, en su artículo 8, manifiesta:

"Trabajador es la persona física que presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado".

Esto originó el cambio que implica que únicamente las personas físicas, pueden ser sujetos de una relación de trabajo, la cual dio solución que sirvió entre otros objetivos para que el Contrato de Equipo, que era una fuente de explotación de los trabajadores, quedara al margen de la Ley.

El concepto de Trabajador Subordinado, no sólo sirve para distinguir el status del hombre sino también para designar algunas formas importantes como es que el hombre actúe de acuerdo con su albedrío, aplicando sus conocimientos por medio de los principios científicos y tecnológicos que juzgue pertinente.

El Art. 8 de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador como:

"La persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

"De acuerdo con esta definición se observan tres elementos:

A.- El primer elemento lo integra la persona física, en cuanto al Derecho Laboral protege al trabajador como ser humano debido a la energía que gasta en la prestación de un servicio.

Lo cual es lógico dada su naturaleza ya que como nos dice el último párrafo del Art. 8, de la Ley:

Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada oficio o profesión.

B.- El segundo elemento lo constituye el Servicio en sí.

C.- El tercero, es la subordinación, o sea lo que la Ley de 1931, estimó como la dirección y dependencia, esto es el trabajador bajo la dependencia del patrón". (32)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, define la Subordinación.

"La Relación de Trabajo sujeta a órdenes de un patrón", ésta viene a ser el poder Jurídico del mismo por el cual puede él disponer de la fuerza de trabajo del obrero y la obligación legal de aquél de obedecer las órdenes del patrón en relación con el trabajo. (33)

El maestro Santiago Barajas, hace alusión a lo manifestado por el doctor De la Cueva, y expresa en particular.

(32) BARAJAS SANTIAGO.- Derecho del Trabajo.- Universidad Nacional Autónoma de México. U.N.A.M. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México 1983 pág. 157

(33) Tesis No. 161, del Apéndice del Seminario Judicial de la Federación.- Quinta Parte, Cuarta Sala. México, 1975. pág. 157

Para saber si existe la relación de trabajo debe atenderse menos a la relación real en cuanto a la posibilidad jurídica de que esta dirección exista.

La variante de la anterior definición la encontramos en el trabajador de confianza artículo 9, que expresa: "su calidad depende de la naturaleza de las funciones a realizar por las personas y no de la designación que se le dé a su puesto, por ello se ha estimado como funciones de confianza, las de Dirección, las de Inspección así como las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Examinando la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, encontramos que los principios que apoyaron este concepto fueron, por una parte, el hecho de que los trabajadores o empleados de confianza, como se les conoce en nuestro medio laboral así como cuanta persona que presta un servicio subordinado deben estar protegidos por las disciplinas legales, sólo atendiendo a las modalidades de la prestación específica de sus servicios, es decir, el elemento objetivo de la subordinación; por otra parte, la calidad de confianza será en función a la actividad que se tenga que realizar y no al nombre o título nobiliario que se le otorgue al puesto que sirve. (34)

El maestro Trueba Urbina, en su definición de trabajador manifiesta:

"Es todo aquél que presta un servicio eficiente, no entraña subordinación, sino simplemente el cumplimiento de un deber".

Dentro de esta definición quedan encuadrados todos aquéllos que prestan un servicio personal a otro sea cual fuere ya que estos fueron los deseos de los Constituyentes de Querétaro al plasmarlo en el Artículo 123, Constitucional, "la Legislación no debe limitarse al carácter económico, sino al trabajo en general", ya sean taxistas, artesanos, artistas, domésticos, trabajadores del (34) BARAJAS, SANTIAGO. Ob. cit. pág. 20

campo, etc.

El concepto de Trabajador, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo actual, misma que nos manifiesta en su numérico 8, que:

"Trabajador, es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado".

Consideramos que este concepto es correcto aunque incompleto, por lo que a continuación exponemos:

- 1.- Sólo entre personas físicas se puede dar el trabajo.
- 2.- Sólo las personas físicas pueden realizar labores manuales o intelectuales.
- 3.- Sólo las personas físicas pueden adquirir un salario por un trabajo realizado, y es precisamente el salario lo que el Legislador olvidó en el concepto de trabajador para complementar un concepto menos burgués y más social.

Con el transcurso del tiempo ha mejorado mucho la Legislación a favor de los trabajadores con la finalidad de deshechar por completo el término de subordinación, otorgando a todos los trabajadores la protección y tutela de Derecho Mexicano del trabajo y por dicho medio reintegrarle al mismo el respeto y la dignidad a que tiene derecho todo trabajador.

CONCEPTO DE PATRON.

En nuestro análisis de los conceptos elementales para el trabajo que pretendemos realizar, no podemos olvidar el concepto de patrón, esto por ser uno

de los elementos esenciales de la relación laboral.

Así tenemos que patrón, se le denomina a la persona que recibe los servicios del trabajador, también se les conoce con otros sinónimos tales como: acreedor de trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., lo cual sucede en la Doctrina y en la Legislación Nacional, eligiéndose el de patrón y empresario por costumbre y porque son los que prestan menos objeciones. (36)

Anteriormente ya anotamos que el patrón es un sujeto primario de la relación de empleo, por lo que su presencia como persona física es frecuente cuando no la regla en la pequeña empresa, en la que se le puede encontrar tanto suprimiendo los servicios de los trabajadores o compartiendo las actividades laborales.

En los centros de grandes dimensiones, es común por el contrario la disolución física individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía de la que dependen en relación subordinada, los trabajadores de los mismos.

Alfredo Sánchez Alvarado, no ofrece su concepto de patrón definiéndolo así:

"Patrón, es la persona física o jurídica colectiva (moral), que recibe de otra persona física los servicios materiales o intelectuales o de ambos géne-

(36) DAVALOS, JOSE. Ob. cit. pág. 98

ros, en forma subordinada". (37)

Néstor, de Buen, nos indica que:

"Patrón, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante retribución". (38)

"La Ley Federal del Trabajo, en el numeral 10, párrafo primero nos dice que:

Patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

En la Ley de 1931, se contemplaba al patrón en virtud de un contrato de trabajo.

"Patrón, es toda persona física o jurídica, que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo.

En la actual Ley Federal del Trabajo, se ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral según se desprende de los artículos 21 y 26, de dicha Legislación". (39)

La Ley Federal del trabajo, nos indica en su artículo, 11 lo siguiente:

"Los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o de administración en la empresa o establecimiento, serán considerados como representantes del patrón, en tal concepto lo obligan
.....

(37) SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. S/E. México, 1967. Tomo I, pág. 299.

(38) DE BUEN, L. NESTOR. Ob. cit. pág. 453

(39) DE LA CUEVA, MARIO. Tomo II. Ob. cit. pág. 435

en sus relaciones con los trabajadores.

Como el sector de la producción es variado en nuestro país, los patrones se clasificarán en conformidad a su actividad.

Y como el estudio del patrón se relaciona con las actividades económicas, entonces se puede hablar de patrones industriales, comerciales, artesanales y agrícolas.

Patrón Substituto, esta figura se da generalmente por la transmisión de una empresa o establecimiento en virtud de la cual el adquiriente asume la categoría de nuevo patrón o sea el patrón sustituto, mismo que asumirá las obligaciones pasadas, presentes y futuras derivadas de las relaciones de trabajo.

La Ley establece que, la substitución del patrón no afecta a las relaciones de trabajo, y que el patrón sustituto es solidariamente responsable junto con el patrón anterior, en cuanto a las obligaciones previamente a la fecha de la substitución tomando en cuenta un período de seis meses anteriores a la fecha de la adquisición de la empresa o establecimiento.

La Substitución del patrón, no afecta las relaciones de trabajo, pues ésta es una situación jurídica objetiva establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo.

CONCEPTO DE SINDICATO.

En la práctica del movimiento obrero, profesionalmente organizado y destinado a procurar la transformación de la vida social y del Estado, se manifiesta el marco jurídico del sindicato.

Dentro del sistema de economía capitalista y según su relación con el Es -

tado, La Asociación Sindical Obrera, reconoce la necesidad histórica de la lucha de clases y es considerada como un instrumento material de organización y defensa del trabajo.

En la Encíclica Rerum Novarum, promulgada por León XIII, en 1891, consagró la libertad sindical de los trabajadores, al manifestar el mismo León XIII, una clase no puede vivir sin la otra ni el capital sin el trabajador, ni el trabajador sin el capital.

La actividad sindical se encuentra interdisciplinada por las decisiones del Estado: convirtiendo al sindicato en un instrumento de solidaridad, tratando de procurar la participación obrera en beneficio de la civilización y la economía.

Al abordar el tema de la relación laboral colectiva, lo haremos considerando a los trabajadores y a los patrones, Tesis de Mario de la Cueva, debido a que indica que en toda relación colectiva aparecen sindicato y empresa interrelacionados, y siguiendo este orden nos indica que:

La Relación Colectiva de Trabajo, se da entre la colectividad obrera, y una o varias empresas, manifestando que el contenido de las normas sindicales son en esencia el conjunto de condiciones de trabajo que, habrán de aplicarse a los trabajadores presentes y futuros de la negociación o negociaciones interesadas. (40)

Por lo que hace al sujeto Colectivo, nuestra Legislación vigente ha establecido, que los trabajadores, para actuar bajo este carácter, deberán estar representados por un sindicato.

Nuestra Legislación se cñe a los principios del Convenio No. 87 sobre libertad sindical, cuyos principios reproduce en forma casi literal.

La Ley Federal del Trabajo en su numeral 356, manifiesta:

Sindicalización, es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses .

(41)

Existe gran diferencia entre Sindicato y Coalición toda vez que se observa de inmediato que los alcances del sindicato son mayores, ya que el sindicato es una organización de carácter permanente, en tanto la coalición su organización es por tiempo limitado, pero tanto una como la otra llevan el mismo objetivo.

Los patrones pueden concurrir a la relaciones colectivas, como personas físicas o como personas morales, ya que la fracción XVI, del artículo 123, de nuestra Carta Magna los faculta para crear sindicatos y aún cuando casi no utilizan esta forma de agruparse a los patrones, les otorga los medios de expresión para tal efecto.

Reafirmando al artículo 123 fracción XVI, de la Coalición, existe otra Garantía Constitucional al amparo del artículo 9, de la misma y nos expresa que no se podrá coartar el Derecho de asociación en forma pacífica y por objeto lícito.

El artículo 123 Constitucional, también menciona en su fracción XVI, que: tanto los obreros como los empresarios tienen derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales,

(41) TRUEBA, URBINA ALBERTO. Ob. cit. pág. 174

etc.

Los objetivos de la asociación profesional de los trabajadores, difieren de los de la asociación profesional de los patrones.

La Asociación Profesional de los trabajadores, es un derecho social que tiene por objeto luchar para el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista.

En tanto que la Asociación Profesional de los patrones, su objetivo es la defensa de sus derechos profesionales, entre éstos el de la propiedad.

Por lo tanto, los sindicatos son personas morales del derecho social y con personalidad jurídica.

Mario de la Cueva, advierte, cuando el empresario actúa por conducto del sindicato en las relaciones colectivas, éste tan sólo funge como un simple representante, pues cada patrón puede en todo momento separarse libremente del sindicato y convertirse en sujeto de la relación laboral.

La posibilidad del empresario se expresa en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, la cual nos lo indica al referirlo en el concepto de Contrato Colectivo de Trabajo.

Dentro del sistema mexicano se reconoce el principio de Libertad sindical en el artículo 123 fracción XVI, apartado A, Constitucional relacionado con el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, donde establece el derecho de los patrones para formar sindicatos sin previa autorización, así como afiliarse o no, o separarse en su caso de determinado sindicato.

El artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, también consigna la libertad

sindical colectiva de las agrupaciones profesionales para redactar sus reglamentos y estatutos, elegir sus representantes, organizar su administración, formular su programa de acción, esto para ejercer todos los derechos y acciones de los mismos y de sus miembros.

La contratación colectiva, implica inevitablemente el uso de la huelga como recurso final de quienes negocian y no llegan a ponerse de acuerdo.

Del mismo modo que una contratación individual no es libre si una de las partes carece del derecho de negarse a aceptar las condiciones de la otra.

La huelga es para la empresa lo que el ultimátum para la guerra.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo vigentes en México con respecto a los sindicatos, aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo, rigiendo en nuestro país en conformidad con lo estipulado en el artículo 123 Constitucional y el artículo 6º, de la Ley Federal del Trabajo.

Acuerdo No. 11. Derecho de Asociación o de coalición de los trabajadores agrícolas, Diario Oficial.- 28 de Septiembre de 1937.

Acuerdo No. 87. Libertad sindical y a la prestación del derecho de sindicalización.- Diario Oficial 16 de Octubre de 1950.

Los sindicatos de trabajadores se clasifican en conformidad con el artículo 360, de la Ley Federal del Trabajo.

1. GREMIALES.- Los que se forman por trabajadores de la misma profesión, especialidad u oficio.
2. DE EMPRESA.- Formados por trabajadores que prestan sus servicios en la misma empresa.

3. INDUSTRIALES.- Formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de una misma rama industrial.
4. NACIONALES DE INDUSTRIA.- Formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.
5. DE OFICIOS VARIOS.- Los formados por trabajadores de diversas profesiones, estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Los Sindicatos de Patrones, de acuerdo con el artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo, pueden ser:

- A.- Formados por patrones de una o varias ramas de actividades.
- B.- NACIONALES.- Formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

CAPITULO SEGUNDO

NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

- 2.- TEORIA CIVILISTA, TEORIA CONTRACTUALISTA, TEORIA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, TEORIA DE LA ESTABILIDAD ABSOLUTA, TEORIA DE LA ESTABILIDAD RELATIVA, CONTRATO COLECTIVO Y CONTRATO LEY.

2.1.- TEORIA CIVILISTA.

Es importante conocer las diversas formas del Contrato de Trabajo a través del tiempo.

En el Derecho Romano, encontramos el Derecho del Trabajo como un Contrato de Arrendamiento de Servicios , retomado hasta la actualidad por las legislaciones que siguieron las huellas de aquel derecho, incorporando esta relación obrero patronal al campo del Derecho Civil, en el cual sus normas y disposiciones legales son de carácter patrimonial.

En esa época la actividad del hombre era una cosa más en el comercio, por lo que el trabajo se consideraba como una mercancía.

En Roma, se conoció el Arrendamiento con las LOCATIO, como un contrato general, por lo que una persona realizaba por otra algo que era necesario, este contrato revestía dos modalidades.

Estas modalidades fueron:

- A.- La de Arrendamiento de obra, (Locatio conductio operis).
- B.- La de Arrendamiento de servicios, (Locatio conductio operarum).

En la primera, se obliga a realizar una obra para otra persona por determinado precio.

En cuanto a la segunda, ésta recae en la realización de un servicio.

Aunque en esta época el contrato no era muy frecuente debido a la esclavitud, pues se arrendaba al esclavo como cosa para la realización del trabajo.

Poco después, al utilizar el trabajo de los hombres libres se empieza a dar la relación jurídica organizada para la prestación de servicios y trabajo de aquéllos.

El régimen de la libertad contractual sólo se daría si el Estado no interviene, así las relaciones entre el capital y el trabajo debían desarrollarse sobre normas de libre voluntad y la misión del Estado era puramente policial, vigilando que las relaciones se llevaran en completo orden.

Ante esta situación, el obrero no podía por su debilidad discutir buenas condiciones de trabajo viéndose obligado a pactar con el patrón en forma desfavorable por supuesto para el trabajador, mismos que convenían por salarios de hombre, jornadas agotadoras, descansos irrisorios, abuso del empleo de mujeres y niños, lugares insalubres, etc., dándose con esto un desamparo oficial, y es que, al observar el Estado, dicha situación se ve en la necesidad de regular las relaciones entre trabajadores y patrones.

El Código Napoleónico reglamentó el contrato de prestación de servicios, donde las partes se suponían en un plano de igualdad al estar en la posibilidad de discutir libremente las condiciones de trabajo, es decir, se partía de una base falsa al pretender la existencia de una igualdad jurídica, ante una marcada diferencia económica, la que traía como consecuencia el dejar la elaboración y celebración del contrato de trabajo al gusto y ventajas del patrón,

tales como el salario, su pago y anticipo, la jornada de trabajo, etc., y en caso de conflicto eran presumibles a favor del empresario. (42)

Posteriormente a la Revolución Francesa, el trabajo se rige por la oferta y la demanda, aquí las condiciones de trabajo son convenidas libremente por las partes, dándose así la plena soberanía de la contratación y la autonomía de la voluntad como principio fundamental en México.

En esta forma se da ya la naturaleza propia y verdadera de un contrato de trabajo, por el cual existe un estado de sometimiento personal, toda vez que el dominio del patrón para con el trabajador era extenso, lo que demuestra la relación laboral, aunque este poder iba más allá del límite estricto de la relación jurídica laboral, y va a ser la actividad del trabajo el objeto del vínculo jurídico laboral, y serán las prestaciones manuales y las dirigidas a la realización de un acto jurídico, el motivo de las relaciones obligatorias, y esta es toda forma de actividad que constituye el trabajo, el cual era el fundamento del Contrato de Locación, mismo que perdura en la Codificación y en la Doctrina.

Las características de la Teoría Civilista respecto al contrato son:

- 1.- Según la norma, cuando el comprador debe el precio, el vendedor establece la relación jurídica (relación entre personas con derechos y obligaciones).
- 2.- En cuanto a la declaración que el propietario puede usar y disfrutar de la cosa de su pertenencia, (relación entre una persona y una cosa).

(42) GRAHAM FERNANDEZ LEONARDO.-Revista Jurídica No. 9.- Editada por la Universidad Iberoamericana.- México, D.F. Julio 1977. pág. 36

En México, también se reguló el trabajo bajo las normas del contrato civil, así en el Código Civil de 1870, bajo el rubro de contrato de obra se clasificó el servicio doméstico, el servicio por jornal, contrato de obra a precio alzado, contrato de aprendizaje, contrato de hospedaje, encuadrados todos bajo el contrato de obra, dándole una fisonomía propia; surgiendo con el transcurso del tiempo las asociaciones profesionales y el contrato colectivo de trabajo y con éste el Derecho de huelga.

Con la Revolución Mexicana en 1917, se promulga la Constitución, surgiendo las garantías sociales a favor de los trabajadores, determinando las bases de la Legislación Laboral en su artículo 123, buscando un marco jurídico para el Derecho del Trabajo, con el fin de separarlo del tradicionalismo civilista en el que se encontraba encuadrado, al emanar leyes fundamentales a favor del trabajador, bases que regularan cuestiones laborales mismas que se reglamentaron posteriormente en la Ley Federal del Trabajo de 1931, aceptando normas humanas y justas así como el respeto al trabajador como hombre libre.

De esta forma la prestación de servicios de los trabajadores y derechos de los mismos partirían de un contrato de trabajo.

Surgiendo gran mejoramiento respecto a la cuantía de salario y duración de la jornada, es así como a través del tiempo y de la intervención del Estado, se han logrado mejores condiciones de vida tanto en el contrato individual de trabajo como en el colectivo.

Cuando el Contrato de Trabajo sea el medio jurídico para la constitución de las relaciones económicas y sociales habrá concordancia entre el capital y el trabajo y bienestar entre la colectividad.

2.2 TEORIA CONTRACTUALISTA.

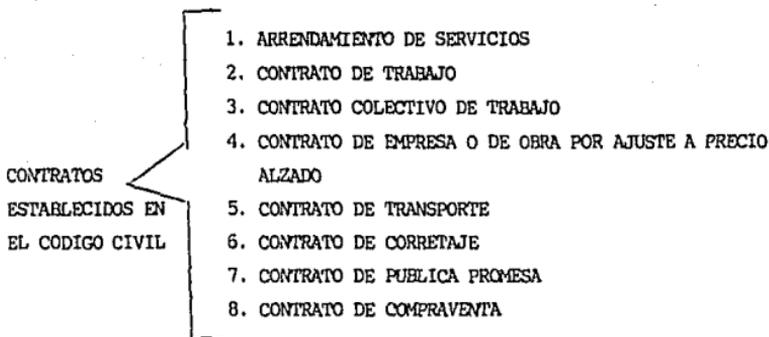
Para poder entender las teorías existentes acerca de la relación de trabajo, consideramos necesario mencionar las tesis que surgieron respecto al contrato de trabajo.

En cuanto a las que se equipararon a este contrato son el de arrendamiento, compraventa, sociedad y mandato, ya que inicialmente se consideró al contrato de origen civilista por lo tanto no era raro que el mismo se tratara de encuadrar dentro de las formas ya existentes del Derecho Privado y con una naturaleza civilista.

Actualmente toma fuerza una doctrina la cual postula a la relación del trabajo como una figura autónoma, independiente y distinta a la noción del contrato, a esta doctrina se le han adherido renombrados juristas, los cuales opinan que el derecho del trabajo difiere del derecho civil y por lo tanto las instituciones del derecho del trabajo deben ser distintas a las del derecho civil.

Mario de la Cueva manifiesta:

La Relación del trabajo es de naturaleza contractual, por lo tanto respecto al contrato individual de trabajo el único problema de la doctrina era incluirlo entre los tipos reglamentados por el derecho civil. (43)



Brevemente analizaremos algunas de las principales teorías contractuales.

1. TEORIA DEL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO. Esta teoría fue expuesta por Planiol, quien definió al trabajo como:

Un Contrato en virtud del cual una persona se compromete a trabajar durante un tiempo para otra, mediante un precio proporcionado al tiempo laborado, al precio se le denomina salario.

Argumentando que el Contrato de Trabajo es un contrato de arrendamiento por que la cosa alquilada es la fuerza de trabajo que se encuentra en cada persona y que puede ser utilizada por otro, como la de una máquina o un caballo, por lo que la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo como en el arrendamiento de las cosas.

Consideramos que el trabajo no puede separarse de quien lo presta y en el arrendamiento, la cosa arrendada pasa al poder del arrendatario y la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto que en el contrato de trabajo no se promete sino fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio.

Mario de la Cueva, agrega: La energía del trabajo no está en el patrimonio de las personas y por tanto, no puede ser objeto del contrato.

Por otra parte, es la esencia de dicho contrato la obligación de devolver la cosa arrendada, esto es imposible en el contrato de trabajo debido a que la energía se consume.

2. TEORIA DEL CONTRATO DE COMPRAVENTA expuesta por Carnelutti, quien comparó el contrato de trabajo con el de ministración de energía eléctrica.

El Dr. de la Cueva, a esta tesis dice:

Esta doctrina sostiene que: "El contrato de compraventa se equipara al contrato de trabajo y lo define como":

"Aquél en virtud del cual un obrero vende su fuerza de trabajo y el salario es el precio de la venta manifestando que habría de distinguir entre la fuerza de energía y la energía misma, así también en el contrato de trabajo se debe distinguir entre el trabajador que de alguna manera puede ser objeto y su actividad que es el objeto del contrato".

Esta posición fue criticada por el maestro De la Cueva, ya que Carnelutti consideraba la actividad del hombre como una cosa, diciendo: que viene siendo un gran error equiparar la energía humana con una cosa que se encuentra dentro del comercio, lo cual viene a constituir una subestimación al trabajo prestado por los hombres, debido a que la compraventa la cosa vendida se separa del vendedor por completo pasando a manos del comprador; y, por otra parte, el individuo no puede considerarse como cosa, por ser inseparable del hombre, bastan por sí solos para establecer una esencial y radical distinción entre uno y otro contrato.

Otros doctrinarios manifiestan que el obrero vende al patrón su trabajo siendo el salario el precio de tal compraventa tiene por objeto transmitir la propiedad de una cosa real, susceptible de propiedad privada y en el caso del esfuerzo muscular e intelectual del obrero no es una cosa en sí, es una operación del hombre. Entonces el trabajo del hombre no es enajenable debido a que no es susceptible de propiedad, pues no se puede disponer del hombre como de sus bienes, no es transmisible ya que está fuera del comercio, el patrón no adquiere derecho de propiedad sobre el trabajador es el producto material obtenido por el trabajo del obrero, estableciendo que en el contrato de compraventa la obligación es de dar mientras que en el contrato de trabajo la obligación es de hacer, jamás alguna legislación lo ha asimilado como contrato de compraventa.

Es el esfuerzo máximo y el mejor realizado por los civilistas para reducir la relación de trabajo a una de las figuras tradicionales del derecho civil; y considera un error comprar la energía humana como una cosa que se encuentra en el comercio y que significa la degradación del trabajo. (44)

3. TEORIA DEL CONTRATO DE SOCIEDAD. Esta teoría fue expuesta por Valverde, y la fundamenta manifestando que el trabajo existe en la gran industria principalmente y se refiere al trabajo de la empresa en la que se produce la aportación común, por parte del patrón, su espíritu, talento organizador, cliente - la, actividad intelectual y capital. Mientras que la aportación del trabajador consiste en su propia fuerza, habilidad profesional y su trabajo.

Valverde sostiene que trabajador y patrón participan de los resultados de la empresa y por lo tanto éstos pueden quedar condicionados a las contingencias de la empresa, o sea que el salario del trabajador puede sufrir los impactos de una etapa crítica de la empresa o puede recibir beneficios extras además del salario.

(44) DE BUEN, L. NESTOR. Ob. cit. pág. 513

Mario de la Cueva manifiesta que solamente se trata de un fenómeno de producción y que existe marcada diferencia entre un contrato de trabajo y uno de sociedad, ya que en el trabajo las prestaciones se derivan de un trabajo subordinado, mientras que en el de sociedad hay un trabajo en común. Manifiesta también que en el contrato de trabajo la relación se da entre trabajador y patrón siendo ésta una relación de acreedor y deudor, en tanto la sociedad se da entre la sociedad y cada uno de los socios. (45)

4. TEORIA DEL CONTRATO DE MANDATO. Esta teoría ha sido mencionada por diversos autores como de la Cueva, de Buen, etc., sin embargo no precisan quién la expuso primeramente. El Lic. Graham Fernández en su estudio del contrato de trabajo al referirse al Código Civil de 1870, que reglamenta el contrato de obra, en su exposición de motivos, se mencionó este contrato el cual forma parte del capítulo Tercero del título de Arrendamiento; en el Código Francés se llamó alquiler de locación de obras. Pero sea cual fuere al esfera social en que el hombre se encuentre colocado, no puede ser comparado con seres irracionales y menos aún con los casos innominados, parece un atentado contra la dignidad humana denominar alquiler a la prestación de servicios personales, más semejanza tiene con el mandato, toda vez que no quiere o no puede ejercer por sí mismo, también en ambos contratos el mandatario adquiere proporcionalmente derechos y obligaciones, en ambos, se busca la aptitud, misma que será más intelectual en uno y más material en el otro, pero en ambos presupone una cualidad moral ya que nadie puede prestar un servicio sin emplear la libre voluntad y ejercitar alguna de sus facultades peculiares del ser humano, por esta razón no sólo separó el contrato de obra del contrato de arrendamiento sino que considerándolo como cualquier otro pacto lo colocó después del manda-

(45) DE LA CUEVA, MARIO. Tomo II. Ob. cit. pág. 447

to por los muchos puntos de semejanza que él tiene. (46)

Observamos que el mandato es una estructura civilista y si bien es cierto que es el que más semejanza tiene con el contrato de trabajo, no puede encuadrarse como mandato toda vez que el mandato dada la definición que nos proporciona el artículo 2546, del Código Civil, solamente existe para la ejecución de actos jurídicos, debido a que se puede dar en arrendamiento una cosa, un animal, pero nunca se puede alquilar un trabajador pues la calidad del hombre no se puede separar de la persona física y mucho menos alquilar.

La relación de trabajo dejó de ser una relación patrimonial para tener un carácter organizador y social vinculado a los hombres en esa asociación de trabajo que es la empresa concebida como una totalidad orgánica de miembros y no una simple reunión de prestadores de trabajo .

Por tanto la relación de trabajo no forma parte del Derecho de Obligaciones sino del Derecho de Personas.

La relación de trabajo de acuerdo con la teoría civilista está contemplada como parte del derecho de las obligaciones y su orientación es exclusivamente patrimonial sobre los factores esenciales de la relación de trabajo.

5. TEORIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- Se han establecido diversas teorías para efecto de establecer la naturaleza jurídica de los mismos y los cuales se encuadraron en las teorías contractualistas o civilistas del Contrato Colectivo de Trabajo, regulado por el Código Civil. Emanación de la libre voluntad de las partes, de ahí que el acuerdo celebrado entre los patrones y un grupo de obreros se decía que era un contrato de derecho civil de carácter privado.

(46) GRAHAM FERNANDEZ, LEONARDO. Revista Jurídica No. 9.- Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana. México, 1974. pág. 461

5.1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, COMO CONTRATO DE MANDATO.

Los seguidores de estas teorías establecían que los sindicatos obran como mandatarios de los patrones, ya que contratan en representación de éstos, incluso en los estatutos sindicales se manifiesta la investidura de los mismos para celebrar dichos convenios expresando así la voluntad de los mandantes, por lo que el contrato colectivo de trabajo es la ejecución de un mandato.

En lo que respecta a las teorías que existen referentes al contrato de trabajo, sólo nos queda por analizar la teoría del Contrato Colectivo de Trabajo como derecho social.

5.2. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, COMO DERECHO SOCIAL.

Esta teoría, extrae al Contrato Colectivo de Trabajo de la órbita del derecho civil y trata de explicar su naturaleza jurídica, actualmente nos encontramos en la época del derecho social.

El Derecho Obrero, es un derecho de clase, encaminado a la protección del trabajador al cual se le ha designado la función general de ordenar el trabajo y arreglar la vida de los diversos oficios.

A través del estudio de las teorías anteriores se concluye que: El contrato de trabajo se ha separado del derecho civil debido a su contexto de derecho social.

De la Cueva nos dice: El Derecho constituye un estatuto personal, mismo que procura elevar al hombre a una existencia digna, por lo que el elemento esencialmente protegido por el Derecho del Trabajo es sin duda el trabajador y como el derecho del trabajo es un derecho inconcluso, podríamos decir que es un derecho en formación todavía en lucha con el derecho civil, razón por

la que existen actividades que pertenecen al derecho del trabajo ubicadas en el derecho y cuando el Derecho del Trabajo se extiende a otras actividades sus caracteres son diferentes, por lo tanto la relación de trabajo no presenta las mismas características ni en cuanto a formación ni en cuanto a sus efectos, siendo difícil un sólo tipo de relación de trabajo, es así como los efectos fundamentales comienzan a producirse a partir de que el trabajador inicia la prestación del servicio, derecho protector de la vida, de la salud y de la condición económica del trabajador y en razón de ello impone cargas y obligaciones.

2.3. TEORIA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

El tema de la Estabilidad en el Empleo, es una de las de mayor importancia en nuestra legislación y en la doctrina laboral, alcanzando gran trascendencia también en la Organización Internacional del Trabajo.

En efecto la Estabilidad en el Empleo configura uno de los principios elementales para constituirse el Derecho del Trabajo debido a que promueve la libertad e igualdad, también es un principio crador de derechos para el trabajador ya que es la fuente de garantía del derecho de antigüedad, cuya importancia es grande toda vez que es de seguridad social estando la expresión de la voluntad legitimada por el consentimiento Institucionalizado y por el efectivo ejercicio de facultades y derechos a la persona humana.

El Derecho del Trabajo ha roto con el principio del derecho civil, que dejaba el libre juego de la autonomía y de la voluntad de las partes el lapso de duración del trabajo, mismo que podía ser de un día, un mes o años, la idea de la Estabilidad en el empleo no conviene esta solución, de ahí que surgieran nuevas ideas.

Para entender lo antes mencionado, comenzaremos dando el concepto de Estabilidad en el empleo.

Estabilidad en el Empleo, en sentido material significa: solidez, firmeza, seguridad en relación al tiempo, permanencia o duración de la relación laboral.

En el Derecho Laboral, la estabilidad en el empleo consiste:

En conservar un puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias, por constituir el trabajo un contrato de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad, permanencia que reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico y social; para el patrón representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente es especializado en la labor profesional encomendada, para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y el de su familia.

Es el Derecho que tiene todo trabajador a permanecer en un empleo en cuanto no sobrevenga una cosa prevista por la Legislación que origine la interrupción del contrato de trabajo o de la voluntad del trabajador y excepcionalmente del patrón, el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación. (47)

En la Estabilidad en el Empleo, hay un interés social y otro económico no solamente privativo del trabajador y del patrón, sino que alcanza la propia producción, el trabajador puede perder su empleo si no rinde el fruto que corresponda a la actividad desplegada en una situación normal y pasa en forma

(47) DE LA CUEVA, MARIO. Tomo II. pág. 219

directa a afectar a la sociedad.

La idea de la Estabilidad en el Empleo no tiene antecedentes legislativos, se creó en la asamblea Magna de 1917, de Querétaro tratando de dar seguridad a la vida del trabajador.

Néstor de Buen, manifiesta lo siguiente al respecto de la Estabilidad en el Empleo.

Estabilidad en el Empleo, debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exige; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causas para ello, si es por tiempo u obra determinada, mientras subsiste la materia del trabajo, el trabajador podrá continuar la borando. (48)

En el principio de Estabilidad lo que realmente se busca es que el patrón no de por terminada la relación laboral caprichosamente y que ésta subsista hasta su terminación natural.

La Estabilidad en el Empleo, es un principio creador de un derecho para el trabajador pero nunca un deber para él, esto en tanto no de motivos para la separación de la empresa.

La Estabilidad en el Empleo es una Institución peculiar del Derecho del Trabajo y no es otra cosa que: "El permanecer en su fuente del Trabajo en cuan to subsista su materia, con el objeto de que el trabajador reciba los benefi-cios consecuentes".

(48) DE BUEN L, NESTOR.- Ob. cit. pág. 547

Podemos afirmar que son normas de estabilidad para el trabajador en la empresa, todas aquéllas que tienen por objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

2.3.1. TEORIA DE LA ESTABILIDAD ABSOLUTA Y

2.3.2. TEORIA DE LA ESTABILIDAD RELATIVA

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades.

A. Permanencia indefinida de las relaciones de trabajo.

B. La exigencia de una causa para su disolución.

La falta de una causa razonable es la garantía de la estabilidad en el empleo, esto de acuerdo con el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia, en cuanto al tipo de permanencia en el empleo en conformidad a las siguientes tesis.

- 1.- Amparo Directo.- 931/63. Petróleos Mexicanos. Unanimidad. 4.votos.
- 2.- Amparo Directo.- 24-15/61. Aurelio Pérez Díaz y Coogs.
- 3.- Amparo Directo.- 6566/62. Petróleos Mexicanos. Unanimidad. 4. votos.

Los trabajadores de planta, son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento y cuya falta haría imposible el buen funcionamiento de la misma, estos son trabajadores permanentes, y en vista al ideal de permanencia mencionado surge el contrato por tiempo indeterminado. El artículo 35, de la Ley Laboral, respetando dicho ideal de duración de la relación de trabajo indica que: "A falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado por lo que al contrato".

INFORME 1965.- Cuarta Sala. pág. 28

Toda relación de trabajo, se entiende celebrada por tiempo indeterminado o indefinido salvo en los casos expresamente previstos en la misma legislación, excepciones que en todo caso atienden a la naturaleza misma del vínculo laboral establecido.

El artículo 35, de la Ley Laboral nos manifiesta que: las relaciones laborales pueden ser por obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado, a falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado.

Esta disposición adquiere mayor importancia si analizamos el artículo 39, de la misma Ley Laboral, misma que nos explica que: "Si vencido el término que se hubiera fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

La Legislación de nuestro país no dejó a voluntad de las partes la fijación de un plazo para la vigencia de una relación de trabajo por partir del supuesto de que la seguridad presente y futura del trabajador se encontraría sujeta al criterio del patrón, por esto es que basta el ingreso del trabajador al servicio de una empresa y surgirá a favor de éste un derecho, es decir celebrado el contrato individual de trabajo, se presume la permanencia indefinida del trabajador en el servicio.

La estabilidad en el empleo está normativamente vinculada al carácter indefinido en cuanto a su duración y su regla fundamental es que salvo se compruebe otra cosa la relación se celebra por tiempo indefinido.

El establecimiento de la regla general, salvo excepción expresa, atribuye al contrato individual de trabajo una naturaleza jurídica especial o sea que la temporalidad será paralela a la vida o aptitud física o mental del trabajador (49)

(49) DE BUEN L. NESTOR. Ob. cit. pág. 55

Esta regla general se fundamenta por otra parte, en el principio de estabilidad absoluta, el principio tendrá las mismas características.

Las empresas, el patrón normalmente tienen que contratar trabajadores para que realicen trabajos que se refieren a una necesidad permanente del negocio y es entonces cuando tiene lugar el contrato por tiempo indeterminado, el cual, como una confirmación al principio de estabilidad debe subsistir éste en tanto no haya causa razonable para su disolución.

Por lo que hace al contrato por tiempo indeterminado es el característico que rige las relaciones laborales y la excepción la constituyen los contratos que se celebran por tiempo fijo y por obra determinada.

Lo anteriormente señalado está enmarcando de una forma muy clara en nuestra Ley Laboral en su artículo 35.

2.3.2. TEORIA DE LA ESTABILIDAD RELATIVA.

En cuanto a la Teoría de la Estabilidad Relativa, podemos manifestar que esta característica se da cuando por circunstancias extraordinarias o temporales se tienen que contratar trabajadores para cubrir dichos acontecimientos o pormenores inicitados; estos contratos constituyen no una excepción sino una modalidad al principio de estabilidad, como consecuencia obligada de la naturaleza del servicio que se deba prestar.

- A. Por Tiempo Determinado, reglamentado este tipo de contrato en el artículo 35, de la Ley Laboral.

El Contrato por Tiempo Determinado, sólo puede celebrarse en los supuestos del artículo 35, de la Ley Federal del Trabajo, los cuales analizaremos a continuación.

- a.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se prestará.
- b.- Cuando se tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
- c.- En los demás casos previstos por la Ley.

La Permanencia en el Empleo, se reafirma en el artículo 36 y 38, de la Ley Laboral, que limitativamente indica las hipótesis en que se pueden dar las relaciones por obra y tiempo determinado.

Los elementos fundamentales para determinar la duración de trabajo, consisten precisamente en las condiciones que le dieron origen, este puede ser ciertamente un concepto relativo.

Como quiera que sea y no importando la clasificación de estos contratos, la duración queda limitada y sus efectos cesan al producirse el plazo o la condición, salvo que subsista la materia del trabajo artículo 39, de la Ley Laboral, en cuyo caso procede prórroga de la relación por el tiempo que sea necesario.

De la misma manera lo relativo a la estabilidad traerá como consecuencia una duración limitada de la relación de acuerdo al numeral 39, de la misma Ley.

Por lo tanto estamos en presencia del plazo y supeditada a un acontecimiento futuro de realización incierto, a que regrese o no un trabajador con licencia, o que la realización de la obra determinada se prolongue más del período previsto, artículo 293, y 305, de la Ley Federal del Trabajo.

Existen ocasiones en que en adición o al margen de las actividades permanentes se presentan obras determinadas o identificables, en tales casos serán por obra determinada los contratos celebrados con el trabajador para la realización de dichas actividades, dichos trabajos pueden estar relacionados al ne

gocio o no ser actividades propias de él mismo.

TRABAJADORES DE TEMPORADA.- Son aquéllos que temporalmente desempeñan trabajos en ciertas épocas.

TRABAJADORES EVENTUALES.- Son aquéllos a los cuales les faltan las características apuntadas en los trabajadores de planta ya que no constituyen una necesidad permanente en la empresa y estas relaciones de trabajo son por tiempo y obra determinada.

Excepciones o Limitaciones al Principio de Estabilidad en el Empleo en conformidad con nuestro Derecho Laboral.

Las excepciones al principio de estabilidad en el empleo están constituidas por los tipos que la Ley enmarca en el artículo 49, de la Ley Laboral, misma que nos pone en conocimiento de los casos en que ésta permite que se rompa la permanencia del trabajador en su empleo, independientemente de que exista causa o motivo de su parte suficiente para dar por terminada la relación laboral.

Artículo 49, de la Ley Federal del Trabajo.

- a.- Si se trata de trabajadores con una antigüedad menor de un año.
- b.- Si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador por razones del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo con él y con la Junta, y ésta última estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

- c.- En el caso de los trabajadores de confianza.
- d.- En lo que se refiere a los trabajadores domésticos.
- e.- En cuanto a los trabajadores eventuales.

A pesar de que las anteriores limitaciones juegan a favor del patrón, en el sentido de que a su capricho podrá dar por terminadas las relaciones laborales, sin embargo en algunos de estos casos la Ley le da opción al trabajador de decidirse a exigir al patrón ya sea la reinstalación o bien la indemnización, por lo que se dice que la excepción al principio de estabilidad en el empleo se traduce en despido injustificado.

La substitución del patrón no destruye ni afecta las relaciones laborales de la empresa quedando intacta la estabilidad.

Los Contratos por Obra Determinada, tienen fin.

- a.- Cuando concluida la obra para cuya ejecución fueron celebrados.

La Ley Federal del Trabajo, en su numeral 158, se refiere al trabajo de planta y no hace distinción entre eventualidad o temporalidad de los trabajadores sólo para los casos de la determinación de la antigüedad de los mismos, y por lo mismo este precepto legal rige los trabajos continuos y los de temporada, esta norma Legal es una ratificación y una aplicación al principio de igualdad de tratamiento para todos los trabajadores y en respeto al principio de estabilidad cubre también a los trabajadores de temporada, esto implica que disfruten del derecho de presentarse anualmente en la empresa, su no aceptación será una separación injustificada, así mismo la antigüedad de cada trabajador.

La fracción XXII, del artículo 123 Constitucional garantiza el principio de estabilidad en el empleo al permitir que el trabajador elija entre la in-

demnización o su reinstalación en su trabajo ante los supuestos de despido injustificado o por haber ingresado a una asociación o sindicato o participado en una huelga ilícita.

Pero cuando los impedimentos obran, definitivamente se produce la terminación de la relación de trabajo por lo que el artículo 123, fracción XXI nos manifiesta al respecto que:

Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, mismo que enunciamos con antelación, si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Las consecuencias del rompimiento de la estabilidad en el empleo por declaración del laudo se dejará sentir para el trabajador en su estabilidad económica, moral y social, pues si recordamos lo que manifestamos en párrafos anteriores respecto a la estabilidad en el empleo, es conveniente también mencionar lo referente a su rompimiento y alguna de sus consecuencias como es el caso de la indemnización, la cual debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso tanto en los años de trabajo, la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar, y cuando surge el trance de un rompimiento de la estabilidad en el empleo, el trabajador se enfrenta a un serie de problemas que afectan a él y a su familia.

Consecuencias del rompimiento de la estabilidad en el empleo por causas imputables al trabajador.

Cuando el trabajador ha incurrido en conductas que van a traer como consecuencia la baja del mismo en la empresa sólo tendrá derecho a que el patrón le liquide las cantidades que resulten a su favor por los siguientes conceptos, artículo 162 de la misma.

- 1.- Gratificaciones habituales.
- 2.- Vacaciones y prima vacacional.
- 3.- Aguinaldo (proporcional en su caso)
- 4.- Reparto de utilidades
- 5.- Prima de antigüedad.
- 6.- Salario diario devengado.

Cuando es el caso de despido justificado, el trabajador y el patrón pueden ponerse de acuerdo, lo cual es muy usual, el trabajador firma su renuncia y los recibos correspondientes al pago de las prestaciones a que tiene derecho y que es obligación del patrón pagarlas, independientemente de que si éste desea otorgar al trabajador alguna cantidad adicional, también recabará recibos por la misma, pueden también otorgar esta renuncia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante el convenio, sin embargo esto no es requisito, como tampoco lo es el llegar a un acuerdo con el trabajador cuando éste ha dado motivos para su despido legalmente justificado, comentamos lo anterior por que normalmente es lo usual y muchos patronos lo acostumbran a fin de evitarse el tener que enfrentarse a una demanda, que aunque sea legal tendrá que seguirse todos los trámites, con las consiguientes molestias y gastos.

La Corte ha dictado la siguiente Ejecutoria sobre estas renunciaciones: "Los trabajadores pueden válidamente renunciar al trabajo, sin que tal acto implique renuncia de derechos, en los términos de los artículos 123 fracción XXVII, inciso "h", de la Constitución y 18 de la Ley Federal del Trabajo, pues la renuncia al trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la Ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que constituye una

simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral, manifestación que para su validez no requiere de la intervención de las autoridades de trabajo, toda vez que surte sus efectos desde luego, y corresponde a los trabajadores, cuando pretenden objetarla por algún vicio del consentimiento, demostrar tal extremo para obtener su nulidad: Sexta época.-- Quinta parte. Vol. XII. pág. 232. A.D.1046/58. Ricardo Mendoza Quintana.

Sin embargo, cuando el trabajador no está de acuerdo con el despido, cosa que frecuentemente sucede, puede solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se le reinstale en su trabajo u optar por que se le indemice con el importe de tres meses de salario y todas las prestaciones a que tiene derecho más los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo ordenatorio.

Cuando un trabajador es despedido, debe ejercitar sus acciones dentro de los dos meses posteriores a esta conformidad con el artículo 518, de la Ley Laboral, pues después de este tiempo estarán prescritos los derechos del trabajador para tal acción.

Cuando es el patrón quien quiere ejercitar sus derechos el artículo 517 de la misma Ley, establece que prescriben en un mes las acciones siguientes:

- Ejercitar acción de despido del trabajador.
- Disciplinar sus faltas.
- Efectuar descuentos en sus salarios.

También los trabajadores tienen un término de un mes para separarse de su trabajo.

El cumplimiento de la relación laboral como exigencia de los trabajadores despedidos, conduce, en principio a la reinstalación la cual deberá ser en las mismas condiciones en que se venía prestando antes de la controversia dicha relación laboral, acreditándole a favor del trabajador los salarios mínimos o profesionales o de las revisiones de los contratos colectivos, al puesto que le han atribuido condiciones más favorables.

Por virtud del principio de estabilidad en el empleo, la acción de reinstalación no puede ser eludida por el patrón salvo en los casos de excepción previstos en el artículo 49 de nuestra Legislación Laboral, por otra parte la reinstalación significa en otras palabras, que se le da al trabajador posesión material del puesto que ocupaba, proporcionándole trabajo y los elementos necesarios para llevarlo a cabo, ya que no es válido sentar al trabajador en una silla, o sea congelarlo, cambiarlo de una oficina a otra, llamados de atención verbales, actas administrativas injustificadas y mil actitudes más, todas en contra del trabajador, aún cuando le cubren todas las prestaciones económicas a que tenga derecho, este procedimiento es muy frecuente y atenta contra la dignidad del trabajador y puede dar lugar a una acción rescisoria por parte de éste, que tendrá como fundamento la falta de probidad del patrono.

Otra de las acciones es la de cumplimiento de contrato o relación de trabajo, misma que lleva consigo la de pago de salarios, este pago será hecho desde la fecha del despido injustificado hasta el momento de la reinstalación. A esta prestación la Ley le denomina "Salarios Vencidos" o "Salarios Caídos", artículo 48 de la Ley en materia.

Por otro lado, el artículo 49 de la Ley mencionada nos enuncia las excepciones para que el patrón no reinstale a un trabajador, estas excepciones están manifestadas en párrafos anteriores.

Es frecuente confundir los términos Liquidación e Indemnización, mismas

que se aplican erróneamente para los efectos del pago que se hace a un trabajador cuando se dan por terminadas las relaciones laborales.

Liquidación.- Acción de ajustar cuentas, haciendo pago efectivo al trabajador de todas las prestaciones a que legalmente tiene derecho, por la sola prestación de servicios, cuando se da por retiro voluntario o por causas imputables al trabajador pero deberá de tener una antigüedad mayor de 15 años de laborar en la empresa, dicha cantidad deberá computarse desde el momento de ingreso hasta el día del retiro, artículo 162 de la Ley Laboral.

De igual forma se les pagará a los trabajadores que se separen o sean separados de la empresa, independientemente de la justificación de la causa.

Esta prestación se les pagará a los deudos del trabajador en caso de fallecimiento, independientemente del tiempo que haya laborado dentro de la empresa.

Las prestaciones desglosadas del artículo 162, las encontraremos plasmadas en páginas anteriores en forma clara y explícita.

Indemnizar.- Es la acción de reparar daños y perjuicios causados al trabajador por el hecho del despido injustificado siempre y cuando sea condenado a ello por autoridad competente, es decir, para que proceda al pago Constitucional es necesario que el trabajador ejecute esta acción o en su defecto la de reinstalación ante autoridad competente y que sea condenado el patrón a dicho pago, o cumplir; en el primer caso, el patrón deberá pagar independientemente de las prestaciones a que tenga derecho, lo siguiente:

A.- Tres meses de salario éste será en conformidad con el artículo 465 o 466, según el caso.

B.- Salarios vencidos, también de acuerdo con los artículos antes mencionados.

En el segundo caso, deberá cumplirse con la reinstalación y el pago de los salarios vencidos.

Sólo en el caso que el trabajador se encuentre en los supuestos señalados por el artículo 49, de la Legislación respectiva mismos que señalamos con anterioridad, podrá eximirse al patrón de reinstalar mediante el pago de las siguientes prestaciones.

- 1.- La mitad de los salarios devengados durante el tiempo de servicios prestados, si el contrato fuese por tiempo determinado menor de un año.
- 2.- Seis meses de salario por el primer año de servicios prestados y 20 días por cada uno de los años siguientes de servicios laborales dentro de la empresa, cuando se trate de contrato por tiempo determinado mayor de un año.
- 3.- 20 días de salario por cada año de servicios prestados, si la relación fuese por tiempo indeterminado.
- 4.- Además de las indemnizaciones mencionadas en las fracciones anteriores, el importe de tres meses de salario y de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que sea pagada la indemnización, artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Es frecuente que al empresa al efectuar la liquidación al trabajador, incluya en ella el pago de 20 días por año de servicios prestados; tres meses de salarios; 12 días por año por concepto de prima de antigüedad, con la finalidad de evitarse conflicto alguno ante las autoridades de trabajo, mezclando así prestaciones que son distintas, es más corriendo el riesgo de que el trabajador quiera demandar la reinstalación en virtud de que sólo en los casos marcados en el numeral 49 del Código Laboral, podrá eximir al patrón de reins-

tarario, de esta manera se pretende que por el hecho de aceptar el trabajador dicho pago, está renunciando a un derecho, en este caso, el Derecho del Trabajo. Menciona que los derechos del trabajador son irrenunciables y cualquier cláusula que estipule lo contrario, será nula de pleno derecho.

Por lo anteriormente expuesto, y después de un breve análisis a las características económicas y sociales del trabajador las cuales son precarias en todo momento, pero en el instante de un rompimiento de la relación laboral queda aún más desprotegido que habitualmente, por lo que es conveniente el incremento de la indemnización que en conformidad al artículo 50 de la Ley Laboral es de tres meses la que sugerimos sea elevada a seis meses de salario mínimo, y, en un 50% más las otras prestaciones de la indemnización y de la liquidación estipuladas en el artículo 162 y 50 de la Ley en materia, lo anterior es con el fin de brindarle al trabajador y a su familia la seguridad económica mínima para que subsista durante el período de búsqueda de un nuevo empleo. Sugerimos que lo anterior emane de un órgano legislativo emitiendo las disposiciones necesarias en aras de una mejoría económica como retribución a quien dejó su energía, fuerza vital, juventud y en ocasiones hasta su vida en bienestar de un patrón que en un momento determinado considera que dicho trabajador ya no rendiría la plusvalía que la empresa requiere para un mejor provecho de la misma dejando al trabajador en el desamparo total, convirtiéndolo en un sujeto antisocial y resentido, perfilándolo para tragafuegos en las esquinas, mientras los empresarios acumulan riquezas en moneda y bancos extranjeros a base del sacrificio y del esfuerzo de la clase oprimida.

La miseria es la peor de las tiranías, sus causas más frecuentes es la carencia o la pérdida de un empleo, por lo que entraña la falta de ingresos del trabajador y su familia, en el actual período de crisis económica, las cifras se acrecentan en el desempleo y subempleo, por lo que es necesario para asegurar un buen desarrollo económico nacional, para esto la permanencia en el empleo de los trabajadores es de gran importancia.

Es el derecho del trabajador a la permanencia en el trabajo mientras cumpla con sus obligaciones y no dé motivo de separación justificada, la estabilidad también es la fuente y la garantía de otros derechos como son la antigüedad y la jubilación.

2.4. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo de Trabajo, es la institución central del Derecho Colectivo del Trabajo, su origen se encuentra después del nacimiento de las asociaciones profesionales y justo con éste y la huelga forman el medio de presión sobre el patrón para obligarlo a acceder a las demandas de los trabajadores.

El Contrato Colectivo de Trabajo es el pacto que fija las condiciones de trabajo en las empresas con la mira de elevar el nivel de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

Es el instrumento que armoniza los intereses del patrón y los trabajadores, resultado de las discusiones de los representantes y es la ley del grupo a la que todos deben someterse, es así como modifica o da nacimiento a normas jurídicas, y las cláusulas que contiene se revisan periódicamente para ir las cambiando y ajustando a las necesidades cambiantes del grupo que evoluciona, su campo de aplicación se reduce a la empresa o empresas con las que se celebra y tienen un carácter concreto refiriéndose a una empresa y a un sindicato determinado.

El poder público ha reconocido el valor de estos contratos colectivos de trabajo y deja que se extiendan en la adquisición de nuevos y mejores derechos para los trabajadores. Derechos que podrán ser mejores a los establecidos en la ley pero nunca menores a los marcados por la Legislación Laboral.

En cuanto al término de Contrato Colectivo de Trabajo, no es un instrumento que tenga naturaleza contractual sin embargo, se sigue empleando ya que esta denominación no afecta a la naturaleza de dicha institución. (50)

Néstor de Buen, manifiesta que no debía llamarse ni contrato ni convenio ya que éstos expresan un acuerdo de voluntades entre las partes para celebrarlo más en México actualmente esto no sucede ya que los patrones no celebran estos contratos conforme a su voluntad sino que se ven forzados por un mandato legal que los obliga a la celebración de los mismos.

Manifiesta él mismo, que lo correcto sería llamarles Pactos, debido a que implican una idea de arreglo evitando un conflicto siendo el resultado de un juego de fuerzas.

La Ley Federal del Trabajo, define al Contrato Colectivo de Trabajo como: "Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deberá prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Por lo tanto, al Contrato Colectivo de Trabajo la Ley le atribuye naturaleza de Convenio el cual celebran por una parte los trabajadores representados por una o varias organizaciones sindicales; su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento.

CLASIFICACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, según Camerlynch.

A.- Acuerdo Colectivo de Empresas o Establecimientos, son aquéllos que determinan el conjunto de condiciones de trabajo y las garantías sociales propias de los trabajadores que otorga la empresa o establecimiento, y que supone la

participación del empleador y de los miembros del sindicato representante de los trabajadores, dicho convenio debe hacerse por escrito y ser publicado para que todos lo conozcan.

Estos acuerdos colectivos, son los que generalmente se concertan entre el capital privado y los trabajadores.

B.- Acuerdos Colectivos Interprofesionales, son aquéllos que son concluidos por las confederaciones patronales y obreros en un marco interprofesional, en lugar de limitarse a las relaciones de trabajo, han llegado al ámbito de la previsión social o de la seguridad social, ejemplos de esto son los que se han concertado acerca de las licencias de maternidad, sobre la seguridad en el empleo y otros.

C.- Acuerdos Colectivos en el Sector Público, son aquéllos que se establecen entre las empresas públicas y los sindicatos de sus trabajadores.

Contrato Colectivo de Trabajo, es el reglamento interior de trabajo, al que pueden llegar todas aquellas personas que integran una profesión o una rama determinada de la industria, vínculo que de modo indispensable establece las asociaciones profesionales.

Las Federaciones y Confederaciones de Trabajo.

Son las agrupaciones de sindicatos o asociaciones profesionales, éstas carecen de capacidad para celebrar contrato colectivo de trabajo.

Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo.

Independientemente de las partes que intervienen en la celebración de un

contrato colectivo de trabajo, las cuales deben quedar plenamente identificadas en el mismo, como nombre, domicilio, establecimiento que comprende etc., dichos instrumentos deberán contener las siguientes disposiciones o cláusulas indicativas de los términos en que haya sido ajustada la relación laboral.

La duración del contrato o la indicación de ser por tiempo determinado o por la realización de una obra determinada, distribución que se dé a las jornadas de trabajo, a los días de descanso, vacaciones. Las jornadas pueden ser variables ya sean diurnas, mixtas o nocturnas, continuas o discontinuas o por menor número de horas, descansos semanarios, capacitación y adiestramiento, organización de comisiones mixtas de trabajadores y representantes del patrón, como son las comisiones de higiene y seguridad, de antigüedad, de escalafón y algunas otras que se pueden establecer según convenga a las partes como la revisión contractual, los de revisión de tabuladores, artículos 391 y 392, de la Ley Federal del Trabajo.

FORMAS DE CELEBRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO.

- a.- Por convenio directo entre sindicato y patrón.
- b.- Por convenio colectivo de las partes derivado de un conflicto de huelga.
- c.- Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes como consecuencia de un conflicto de huelga.
- d.- Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Las disposiciones a que se refiere el contrato de trabajo son todas las reglas que se refieren a la vida e imperio del contrato colectivo.

1. Normas de principio, duración y fin del contrato colectivo.

- 2.- Normas que aseguren la efectividad del contrato colectivo.
- 3.- Cláusulas que se refieren a la creación de organismos que serán para salvar las diferencias y conflictos que pueden sobrevenir entre las partes.
- 4.- Normas que fijan sanciones entre las partes que violen el contrato colectivo de trabajo.

Las normas sobre las condiciones generales, son las condiciones que servirán de base a los contratos de trabajo, son los lineamientos para la prestación de servicios, siendo estas últimas disposiciones las más importantes, y si faltan el contrato colectivo estará incompleto.

En el contenido del contrato colectivo de trabajo, generalmente se da o estipula la cláusula de exclusión, la cual es consagrada en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, ésta establece el derecho de los sindicatos a convenir en los contratos colectivos de trabajo con el patrón que admitirá únicamente como trabajadores a los miembros de dicho sindicato y a exigir si así fuera acordado por el patrón que éste separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean separados por causas justificadas del sindicato.

Mediante la cláusula de exclusión de ingreso, el empresario se obliga a utilizar únicamente trabajadores sindicados, o bien que no podrá el patrón contratar a dicho trabajador por no haber sido avisado lo anterior al sindicato.

Si el sindicato propone a un trabajador determinado y el empresario, contrata a otro en vez de contratar al propuesto por el sindicato, el sindicato podrá obligar al patrón a que despida a dicho trabajador.

Cláusula de exclusión por separación, es aquella mediante la cual el sín -

dicato pide que debe ser despedido el trabajador que renuncie a formar parte del mismo.

Efectos que puede causar esta cláusula.

- a.- Pérdida de la antigüedad, pérdida del empleo.
- b.- Espectativa de jubilación, ausencia de indemnización por el despido.

El alcance de los efectos del contrato colectivo de trabajo, artículo 396, de la Ley federal del Trabajo.

- A.- A los trabajadores miembros del sindicato.
- B.- A los trabajadores que no sean miembros del sindicato.
- C.- A los trabajadores que ingresen después de la firma de la empresa.
- D.- A los trabajadores de confianza, salvo que queden expresamente excluidos.

Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

En la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, se observarán las normas siguientes, en conformidad con el artículo 398, de la Ley Federal del Trabajo.

- I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.
- II. Si fue celebrado dicho contrato colectivo de trabajo, por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el 51% o más, de la totalidad de los miembros de los sindicatos.
- III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes alcancen la mayoría del 51% de la totalidad de los trabajado -

res afectados por el contrato.

2.4.1. CONTRATO LEY.

El Contrato Ley, nace del Contrato Colectivo de Trabajo, del cual se independiza surgiendo como institución con perfiles propios y cuyo propósito es la unificación nacional de las condiciones de trabajo, para conseguir iguales o mejores beneficios para todos los trabajadores y obtener la estabilidad de los mismos, tratando de unificar a los trabajadores de las diferentes empresas y buscando a la vez el interés económico en común.

El Contrato Ley, existe por imposición del orden público y tomando en cuenta la importancia económica y social de este contrato se derogan las reglas del derecho común y se reviste al Poder Ejecutivo Federal de la facultad para convertir en obligatorio dicho contrato, siempre y cuando éste juzgue conveniente su implantación y que se encuentre rigiendo una gran cantidad de patrones y de trabajadores en una categoría profesional.

En México, son pocos los contratos ley existentes y los más importantes son los de industria.

El concepto de Contrato Ley, en conformidad con la Ley Federal del Trabajo, en su numeral 404, a la letra dice:

Contrato Ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarando obligatorio en una o varias zonas económicas que abarquen una o más entidades del territorio nacional .

Diferencias entre Contrato Ley y Contrato Colectivo de Trabajo.

- 1.- El Contrato Ley, es un contrato de industria.
- 1.1.- El Contrato Colectivo de Trabajo, es un contrato de empresa o establecimiento.
- 2.- El Contrato Ley, se solicita ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 2.1.- El Contrato Colectivo de Trabajo, se solicita ante el patrón.
- 3.- El Contrato Ley, se otorga para varios patrones y también se le puede otorgar a un solo patrón.
- 4.- El Contrato Ley, es revisable 90 días antes de su vencimiento.
- 4.1.- El Contrato Colectivo de Trabajo, la revisión se hará 60 días antes de su vencimiento.
- 5.- El Contrato Ley, no puede exceder de dos años su duración.
- 5.1.- El Contrato Colectivo de Trabajo, puede celebrarse por tiempo indeterminado.

REQUISITOS QUE DEBE TENER EL CONTRATO LEY, PARA SU CELEBRACION.

- a.- INICIATIVA. Esta corresponde a los sindicatos que representan las 2/3 partes de los trabajadores sindicalizados en una rama de la industria en una o varias entidades federativas que abarquen una o más de dichas entidades en todo el territorio nacional.
- b.- AUTORIDAD COMPETENTE. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si la solicitud se refiere a dos o más entidades federativas o industrias de jurisdicción federal, el gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.
- c.- COMPROBACION DEL REQUISITO DE MAYORIA. Los sindicatos deberán acreditarlo ante la autoridad competente.

d.-- FACULTAD DISCRECIONAL DE LA AUTORIDAD. La autoridad competente determinará si es oportuna y benéfica la celebración del Contrato Ley solicitado.

e.-- CONVOCATORIA. La autoridad publicará dicha convocatoria en el Diario Oficial y en el período oficial de la entidad federativa o por los medios que juzgue pertinente, señalando el lugar donde habrá de celebrarse dicha convención, en cuanto a la fecha de la misma será fijada durante los siguientes 30 días.

f.-- COMPETENCIA PARA PRESIDIR LA CONVENCION. la autoridad competente presidirá la convención directamente o por medio de representante.

La propia convención formulará su reglamento, e integrará las comisiones que juzgue necesarias.

g.-- APROBACION. Esta es el acuerdo final del convenio, proponiendo el texto final del Contrato Ley, el cual requiere de la aprobación de los patrones y de los sindicatos mismos que deberán estar representados por las 2/3 partes de los trabajadores sindicalizados.

h.-- DECLARACION DE OBLIGATORIEDAD. Corresponde al Presidente de la República o Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, hacer la publicación de los resultados obtenidos en dicha convención.

i.-- INICIACION DE LA VIGENCIA. El Contrato Ley entrará en vigor a partir de la publicación en los diarios antes mencionados salvo que la convención determinara fecha diferente.

REQUISITOS PARA SOLICITAR EL CONTRATO LEY.

A.- Acompañarse de la solicitud copia del Contrato Colectivo que se pretende se declare obligatorio, indicando ante qué autoridad está depositado.

En cuanto al trámite de la solicitud, la autoridad competente, después de comprobar el requisito de mayoría debe ordenar su publicación en los diarios respectivos señalando un término menor de 15 días para que los interesados formulen sus oposiciones.

CONTENIDO DEL CONTRATO LEY.

- 1.- Los nombres y domicilio de los sindicatos de trabajadores y patronos que concurrieron a la convención.
- 2.- La entidad o entidades federativas en la zona o zonas que abarque, o la expresión de regir en todo el territorio nacional.
- 3.- Duración, la cual no debe exceder de dos años.
- 4.- Las condiciones laborales sobre jornadas de trabajo, días de descanso, vacaciones, monto del salario y las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse conforme a la Ley.
- 5.- Reglas sobre las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y adiestramiento en la rama de la industria que se trate.
- 6.- Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

El Contrato Ley, tiene supremacía en relación al Contrato Colectivo, ya que las cláusulas del Contrato Ley se aplican no obstante exista disposición contraria a éstas en el Contrato Colectivo, siempre y cuando la cláusula del

Contrato Colectivo sean desfavorables, si no es así se aplicarán éstas, el beneficio va dirigido al bienestar de los trabajadores que forman parte de los sindicatos de la rama de la industria determinada.

El Contrato Ley, se aplica y rige en una rama determinada de la industria, y también puede tener una vigencia local, o es posible que se extienda a toda la entidad federativa o a la República Mexicana, y tiende a ser nacional por lo que se denomina Ley de Profesión, unifica las condiciones de trabajo en todas las empresas, teniendo como mira, uniformar el nivel de vida de los trabajadores en cada industria, aplicándose a todos los trabajadores y patrones dicho Contrato Ley.

Las cláusulas del Contrato ley, pasa de pleno Derecho a integrar las relaciones individuales de trabajo y su contenido es inderogable.

En cuanto a su duración, ésta se determina en primer lugar para asegurar la paz en la industria, evitando pugnas entre los trabajadores y los patrones, y en segundo término, que se permita acomodar las condiciones de trabajo a los cambios de la vida económica, por lo que corresponde al Presidente de la República, señalar el plazo fijo de su duración.

EXTINCION DEL CONTRATO LEY.

La vida del Contrato Ley, es independiente del Contrato Colectivo, ya que su terminación responde a reglas propias y termina por:

- a.- Por mutuo consentimiento de las partes, es decir los sindicatos que representan las 2/3 partes de los trabajadores sindicalizados, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

- b.- Que al terminar la vigencia del Contrato Ley, desaparecen las obligaciones contraídas con las partes.
- c.- Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de los trabajadores y patrones no llegan a un acuerdo o convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.
- d.- Si al terminar el Contrato Ley, no existe Contrato Colectivo en la industria donde se aplicaba dicho Contrato Ley, desaparece también toda la relación colectiva, quedando trabajadores y patrones de cada empresa en libertad de fijar nuevas condiciones de trabajo y reclamar la firma de un Contrato Colectivo.

El sindicato mayoritario queda en libertad para actuar y solicitar la celebración del Contrato Colectivo y si el patrón se niega a celebrarlo se irán ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o a la huelga con el objeto de obtener el Contrato Colectivo.

En caso de que exista tanto Contrato Colectivo como Contrato Ley, en la industria determinada, y si el Contrato Ley termina pero subsiste el Contrato Colectivo, las relaciones entre las partes se regirán por el Contrato que es - té vigente toda vez que los patrones y trabajadores acordaron que el Contrato Colectivo tendría una duración mayor.

El Contrato Ley, no influye en las relaciones de carácter individual ya que continúan rigiéndose por las cláusulas del Contrato Ley, toda vez que las condiciones generales de trabajo pasaron a integrar cada una de las relaciones particulares.

El propósito jurídico del Contrato Ley es diferenciarlo del Contrato Colectivo ordinario, encontrándose la diferencia fundamental en la intervención del Estado ya que en el Contrato Ley el Estado establece un conjunto de requi-

tos de fondo y de forma de carácter obligatorio de idéntico orden, naturaleza y contenido destinados a impedir por medio de los lineamientos legislativos, se impongan límites laborales derivados de inexactas interpretaciones.

Cada Contrato ley, constituye una convención colectiva según los avances de la técnica, y la consecuencia inmediata es otorgar a los sindicatos que vayan a encargarse de la administración de cada empresa facultades para el ejercicio de las cláusulas de admisión y de exclusión.

El Contrato Ley, se revisará anualmente, por tanto si no llevara a cabo la revisión, el ejecutivo Federal, podrá dictar los medios pertinentes para prorrogar su vigencia con el objeto de asegurar a los trabajadores la conservación de los logros obtenidos, motivo por el cual el gobierno ha asumido dicha responsabilidad con características de protección.

CAPITULO TERCERO

LA RELACION DE TRABAJO.

3.- ELEMENTOS DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO, CARACTERISTICAS DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO, ELEMENTOS DE LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO, CARACTERISTICAS DE LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO.

3.1. ELEMENTOS DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Vamos a analizar los elementos de la relación individual de trabajo, la cual es la manifestación de la voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho, previstos por un ordenamiento Legal, que no es otra cosa que la voluntad rodeada de toda clase de garantías actuando libremente para la realización de un fin admitido o sancionado por la Ley, dicha relación laboral sólo podrá ser realizada por personas capaces mismas que acordarán lo que convenga respecto a un objeto lícito y adecuado a las buenas costumbres.

Los elementos esenciales de la relación individual de trabajo son los siguientes de acuerdo con el artículo 20, de la Ley Federal del Trabajo.

- a.- La actividad del hombre o prestación de servicios o trabajo y el cual es personal ya que al obligarse a prestarlo implica que no podrá transferirse a otra persona los derechos u obligaciones que resulten de dicha relación laboral.
- b.- El vínculo de subordinación, es el asalariado bajo la autoridad del empleador pero no como persona sino únicamente a lo referente al trabajo y es como el patrón o su representante da las órdenes sobre la ejecución

de trabajo, controla el cumplimiento de las mismas y verifica los resultados, el obrero sólo obedece, aunque únicamente se encuentra subordinado en cuestión del trabajo y no como persona, es necesario y se justifica la intervención de legislador como lo mencionamos en párrafos anteriores.

c.- Remuneración; el pago o sea el salario.

Otros elementos de formación y validez, de las relaciones individuales de trabajo:

A.- La voluntad o el consentimiento. El contrato nace en virtud de un acuerdo de voluntades de los sujetos contractuales a esto se le conoce como consentimiento, el que se manifiesta en dos momentos; el primero es la disposición para celebrar el contrato y el segundo, es la libertad para la fijación de las condiciones de trabajo en el mismo contrato.

Implica: el concurso de la oferta hecha por el empresario y de la aceptación sobre la materia objeto del contrato y causa constitutiva del mismo hecha por el trabajador, esto es cuando el patrón da empleo y el trabajador lo acepta, es por lo que se dice que sin consentimiento no puede haber contrato toda vez que no puede obligarse a una persona a trabajar si no lo desea. En lo referente al consentimiento éste puede ser de manera expresa o tácita.

El consentimiento expreso, éste a su vez puede ser verbal o escrito. El verbal implica un problema ya que el trabajador debe probar que se celebró el contrato si el patrón lo niega, considerándose que es injusto, ya que el patrón en muchas circunstancias se vale de artimañas para evitar responsabilidades y consideramos que es mejor el escrito debido a que de esta forma el patrón no puede negar el haberlo celebrado.

El consentimiento tácito, se manifiesta cuando existen hechos o signos externos que revelan la voluntad indefectible de consentir o bien otras veces

se presenta cuando se da una simple actitud pasiva indicadora del propósito de llegar a un acuerdo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido jurisprudencia respecto a la presunción de la existencia del contrato de trabajo en las ejecutorias siguientes:

"Contrato de Trabajo, presunción de su existencia. Cuando el patrón de - mandado niega la existencia de la relación laboral con el demandante, pero admite que éste le prestó servicios, se establece la presunción de la existencia del contrato de trabajo de acuerdo con el artículo 20, de la Ley Federal del Trabajo; y al propio demandado le corresponde destruir tal presunción". (51)

"Amparo Directo 8953/63, Ira. Pablo Guzmán Acosta, resuelto el 17 de junio de 1964, por unanimidad de cinco votos. Ponente la C. Ministra Cristina Salnorán de Tanayo, Srío. Jesús Sandoval Rodríguez, informe 4º sala pág. 15". (52)

"Contrato de Trabajo, presunción de su existencia. La existencia del Contrato de Trabajo, se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulación expresa, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias". (53)

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1969 del Seminario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, Cuarta Sala, pág. 45.

(51) QUINTA EPOCA. Tomo XLII. pág. 2733. R.112/34. García Tranquilino.- Unanimidad de 4 votos.

(52) Tomo XLIII.- Resolución 6258/34. Pliego Vicente.- R. 5 votos. pág. 609

(53) Tomo XLVI.- R.2952/33. Gracilazo José. 5 votos. pág. 2237

Alfonso García, Manuel. En su obra considera que los elementos del consentimiento son:

- I. Pluralidad de los sujetos, lo que significa que por lo menos deben ser dos personas que lo presten; el trabajador y el patrón o sea el empleador.
- II. Capacidad para prestarlo.
- III. Conformidad y concordancia de las partes del trabajo, acreedor y deudor.
- IV. Voluntad debidamente formada, que adolezca de vicios.
- V. Declaración de la voluntad expresa o tácitamente hecha.
- VI. Concordancia entre voluntad interna real y voluntad declarada en cada uno de los sujetos que lo consienten. (54)

El consentimiento se da tanto por parte del trabajador como persona física y el empleador el cual puede ser persona física o bien persona moral y en este último caso quien da su consentimiento es el representante del interés empresarial, y nace el contrato individual de trabajo, actualmente se considera que más bien el consentimiento ya reviste un carácter unilateral debido a que en la mayoría de las ocasiones el empleador impone unas condiciones preestablecidas referentes a la remuneración y a la calificación, y que el trabajador acepta debido a la falta de empleos, por temor a que no se le admita en tal empresa, por necesidad del mismo, debido a esto el Estado tomó cartas en el asunto estableciendo normas sociales y derechos irrenunciables a favor del trabajador.

(54) ALONSO GARCIA, MANUEL. Manual del Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial José M. Deseh Editor. Barcelona 1960.- pág. 268

Además se establece a través de la cláusula de exclusión que el sindicato puede obligar al empresario a contratar a las personas miembros del mismo en las vacantes definitivas o temporales, por lo que no existe consentimiento por parte del patrón sino únicamente la obligación para aceptar tal situación.

El consentimiento puede estar viciado, por esto el Derecho Común estipula que será nulo cuando se otorgue por error, dolo, violencia o intimidación.

- A) El error consiste en una creencia inexacta de la realidad.
- B) La violencia, consiste en el empleo de una fuerza irresistible y ante ésta, la persona da su consentimiento para celebrar el contrato.
- C) La intimidación, cuando se inspira a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal, inminente y grave en su persona o bienes o en la persona o bienes de su cónyuge, ascendentes, descendientes.
- D) Dolo, cuando con palabras o maquinaciones incidiosas de parte de uno de los contratantes inducido el otro a celebrar un contrato que sin ellas no hubiera hecho.

Otro elemento esencial del contrato individual de trabajo es el objeto posible, el cual se expresa en dos direcciones fundamentales que son la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario, este es el objeto directo ya que el objeto indirecto lo constituye el servicio específico a prestar y el importe del salario.

El objeto debe ser: posible, lícito, determinado o determinable.

El servicio debe ser posible ya que la imposibilidad en el momento de la celebración del contrato y de que se perfecciona trae como consecuencia la nulidad del mismo.

En materia civil, se establece que pueden ser objeto de contrato todas las cosas que no estén fuera del comercio aún las cosas futuras, entonces nosotros hacemos una comparación entre la definición anterior y la ubicamos en Derecho del Trabajo estableciendo que puede ser objeto del Contrato de Trabajo todos los servicios posibles.

En este caso no son cosas como en el Derecho Civil establece, sino que en el Derecho del Trabajo, van a ser los servicios del hombre el objeto del Contrato de trabajo.

La posibilidad de los servicios son desde dos puntos de vista; física y legal.

La física se da cuando se está de acuerdo con la naturaleza de las prestaciones y se da la imposibilidad física por ejemplo que el objeto del contrato sea trabajar en la luna o desalojar el agua de un océano lo que es bien sabido por todos que esto es imposible.

En cuanto a la posibilidad legal; es aquella en que las leyes establecen las actividades que son lícitas y la imposibilidad legal se da en relación a la capacidad de las partes para realizar la prestación si se les está o no prohibida con base también a que el servicio, objeto de la prestación sea de los que legalmente están o no prohibidas. El objeto debe ser lícito esto es que no sea contrario a derecho o a las buenas costumbres ya que si se contrata sobre un trabajo ilícito será nulo el contrato celebrado y las partes no tienen acción para reclamar.

Y por último, el contrato debe ser determinado o determinable, esto es muy importante por que se establece que en caso de incumplimiento de la obligación se puede valorar la prestación, así se dice que el objeto del contrato debe ser una cosa determinada en cuanto a su especie, por lo que se fijará la

clase de servicio que haya de prestarse y en caso de que se dé la indeterminación, respecto a la cantidad siempre que sea posible determinarla sin necesidad de un nuevo convenio entre los contratantes, el objeto del contrato será posible.

El contrato individual de trabajo, tiene como elementos de validez lo siguiente:

- a) La capacidad. En el contrato individual de trabajo, se da la capacidad de goce y la capacidad de ejercicio.

"la capacidad de goce, es la aptitud que tiene toda persona para ser titular de derechos y obligaciones, el artículo 22, de la Ley Federal del Trabajo, prohíbe la utilización del trabajo a los menores de 14 años, esto nos indica que los menores de edad no pueden ser sujetos de la relación laboral, lo que indica que el niño menor de edad es protegido por la Ley, evitando la explotación cosa que es de justicia, incluso en el mismo numeral nos establece que además queda prohibida la utilización del trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo". (55)

Esta medida aparte de ser de carácter jurídica lo es política educativa, toda vez que aparte de lograr que el menor de edad adquiera los conocimientos básicos también beneficia al patrón ya que es más fácil adiestrar a sus obreros si saben leer y escribir que a una persona que no sabe.

Otra forma de incapacidad de goce, está prevista en el artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo, misma que prohíbe la utilización de menores de 18

años, para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general los trabajadores especializados.

La capacidad de ejercicio laboral, se adquiere a los 16 años, y los trabajadores de esa edad pueden celebrar por sí mismos el contrato de trabajo y si son menores de 16 años y mayores de 14, requieren para celebrarlo la autorización de sus padres o tutores y a falta de éstos el sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector de trabajo o de la autoridad política quienes deben suplir la incapacidad, esto es importante ya que el menor de edad por inexperiencia el empleador puede beneficiarse de ésta, por lo que es necesario que una persona mayor vigile que el contrato individual de trabajo se establezca conforme a la Ley.

b) La licitud en el objeto, se da cuando el objeto no es contrario a la Ley y a la moral y orden público; el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo nos menciona las principales causas de ilicitud y son:

- I. Los trabajos para niños menores de 14 años.
- II. Una jornada mayor de la permitida por la Ley Federal del Trabajo.
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de 16 años.
- V. Un salario inferior al mínimo.
- VI. Un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios.
- VIII. Un lugar específico para el pago del salario, lugar de recreo, café, tienda, etcétera.
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tiendas o lugar determinado.

- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multas.
- XI. Un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficacia en la misma clase de trabajo o igual jornada por consideración de, sexo, edad, raza o nacionalidad.
- XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las 22:00 horas, para menores de 16 años.
- XIII. Renunciar por parte del trabajador a cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen las leyes supletorias en lugar de las cláusulas que serán nulas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció la Jurisprudencia de que el contrato de trabajo, no puede estar en el comercio ni ser objeto de transacciones, convenios o traspasos. Los contratos de trabajo, por la naturaleza del derecho tutelar que los rige.

Amparo Directo.- 8718/63. Sindicato de trabajadores de neverías y fábricas de paletas del Distrito Federal, 23 de noviembre de 1965. Cinco votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz. (56)

- c) La forma. La Ley Laboral, estipula que la forma debe ser por escrito, en su artículo 24 lo siguiente: "Las condiciones de trabajo deben hacerse por escrito y cuando no existan contratos colectivos aplicables, se harán dos ejemplares de los cuales quedará uno en poder de cada una de las partes".

(56) Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Volumen GL. Quinta Parte. Noviembre de 1965. Cuarta Sala. pág. 13

La falta de contrato sólo afectará al patrón toda vez que en caso de controversia la Ley le imputa al patrón la carga de la prueba.

Condiciones de trabajo, mismas que constarán en el Contrato Individual de Trabajo.

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- 2.- Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- 3.- El servicio o servicios que deberán prestarse, mismos que se determinarán con la mayor precisión posible.
- 4.- El lugar o lugares donde deberá prestarse el trabajo.
- 5.- La duración de la jornada.
- 6.- La forma y el monto del salario.
- 7.- El día y el lugar del pago del salario.
- 8.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

El requisito de forma no sólo se manifiesta respecto al negocio jurídico que origina la relación laboral, sino también opera en vida de éste, en ciertas circunstancias, así el patrón deberá entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que disfrutarán de las mismas.

Es también obligatorio que los patrones integren con los trabajadores una comisión mixta que tendrá a su cargo formular el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio, mismo que deberá ser dado a la publicidad.

Tenemos que la falta de escrito no priva a los trabajadores de sus derechos que derivan de las normas del Derecho Laboral y de los servicios prestados, ya que se les imputa tal omisión al patrón, esto indica, que aunque no existe documento donde conste dicho contrato de trabajo y las condiciones del mismo, los trabajadores gozarán siempre de la protección social que contiene el artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, la costumbre laboral que beneficie al trabajador y la Jurisprudencia que también sea favorable al mismo y que supere a la ley fundamental o a la ley reglamentaria esto es lo que la propia Ley dispone, que se presume la existencia del contrato o de la relación laboral y en caso de no existir tal contrato deberá de existir la relación laboral.

Las Leyes Mexicanas, también protegen a los trabajadores mexicanos que prestan sus servicios en el extranjero en este caso los llamados braceros mismos que emigran por falta de oportunidades de empleo en nuestro país, pero en realidad se ha visto que dichas normas no se aplican debido a la ilegalidad en que se encuentran dichos trabajadores, por lo que no gozan de ningún derecho siguiendo éstos explotados a pesar de que la Ley Laboral en su artículo 28. estipula que.

Para la Prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República se observarán las siguientes normas.

- 1.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:
 - a.- Los requisitos señalados en el artículo 25, de la propia Ley.

- b.- Los gastos de transporte, repatriación, traslado al lugar de origen, alimentación del trabajador y de su familia y los que se originen por el pago de fronteras y cumplimiento a las disposiciones de migración y por otro concepto semejante, serán por cuenta del patrón y el trabajador percibirá su salario íntegro sin que se le descuente al trabajador absolutamente nada por estos conceptos.
- c.- El trabajador tiene derecho a las prestaciones que otorgan las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros teniendo derecho a ser indemnizados por riesgos de trabajo.
- d.- Tienen derecho mediante arrendamiento o cualquier otra forma de disfrutar de una vivienda decorosa e higiénica.
- e.- El patrón debe señalar en la República Mexicana el domicilio para todos los efectos legales.
- f.- El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de la jurisdicción donde se celebre estableciendo el monto de la fianza o depósito para el efecto de asegurar que efectivamente se cumpla con las obligaciones contraídas por el patrón.
- g.- El escrito debe ser visado por el Cónsul de la Nación donde el trabajador prestará su servicio.
- h.- Si el patrón comprueba que ha cumplido con la obligación contraída ante la Junta, le será devuelta la fianza previamente depositada.

Claro que estas disposiciones se aplicarán para aquellos mexicanos que salgan del país legalmente a trabajar en el extranjero lo que no sucede con

los braceros pues son ilegales.

Por lo expuesto, la forma escrita es la más conveniente ya que además de proteger al trabajador, logra la seguridad de éstos empleándose con mayor confianza en los centros de trabajo apoyando a que la producción sea mejor y así poder cubrir tanto sus necesidades como participando en el desarrollo económico y social de México.

3.2. CARACTERISTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Las características del Contrato Individual del Trabajo, de acuerdo con el concepto dado por la Ley Federal del Trabajo y de los doctrinarios, se puede decir que son las siguientes:

- a.- El Contrato Individual de Trabajo es de carácter Sinalagmático, por que las prestaciones de las partes son recíprocas y cada uno de los sujetos está obligado a una prestación, (realizar un trabajo convenido y a pagar la remuneración estipulada) estableciéndose entre éstas una interdependencia en virtud de la cual cada prestación actúa como presupuesto necesario de su reciprocidad y sin que en consecuencia esté obligado al pago del salario en tanto no haya sido prestado el servicio por el trabajador o viceversa, de este carácter recíproco deriva la doble condición de acreedor y deudor que reúnen a un mismo tiempo cada una de las partes.
- b.- El Contrato Individual de Trabajo, es un negocio jurídico bilateral, dado que procede de dos partes debido a que existen dos centros de intereses, (el interés del empresario y el del obrero).
- c.- Es de carácter oneroso dicho contrato de trabajo, toda vez que cada parte, la prestación principal del trabajador es la prestación del servicio la básica en el patrón la constituye el pago del salario.

- d.- Es de carácter conmutativo, ya que las prestaciones que se deben las partes son ciertas y se podrán apreciar desde el momento mismo en que el contrato se perfecciona el beneficio o la pérdida que dicho contrato les puede causar.
- e.- Es un contrato de ejecución continuada o periódica y pertenece a los de tracto sucesivo que es aquella cuando la prestación se realiza sin interrupción.
- f.- Es de carácter principal, pues existe por sí misma sin depender ni lógicamente ni jurídicamente de ningún otro.
- g.- Es un contrato de naturaleza obligatoria y de contenido al mismo tiempo patrimonial.

3.3. CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Contrato Colectivo de Trabajo, el cual se puede otorgar de dos formas:

- I.- Por formación voluntaria, esto es que el empresario puede voluntariamente suscribir con la asociación profesional el contrato colectivo.
- II.- Por imposición de la autoridad, esto es cuando el patrón se niega a concertar el contrato obligando al sindicato a acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que éstas fijen las cláusulas obligatorias del Contrato Colectivo de Trabajo.

CARACTERISTICA ESPECIALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- A). Se extiende a todos los trabajadores de la negociación y es por tanto

un contrato de empresa, esto indica que las estipulaciones del mismo son para todos los trabajadores de la empresa aún cuando no pertenezcan al sindicato, esto se fundamenta en el artículo 360 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Las ventajas del Contrato Colectivo se extienden a la minoría que no ha contratado, por lo que al sindicato mayoritario se le ha reconocido el derecho de contratar no en nombre propio sino representando el interés colectivo de toda la profesión; de otra manera no podría negarse el derecho de celebrar también un contrato que rigiera sus relaciones con la empresa, es así como el contrato perdería su carácter de colectivo y no tendría el efecto de su razón de ser, uniformar las condiciones de trabajo primero en una empresa y después en una región.

- B). La inmediatez o vigencia automática del Contrato Colectivo de Trabajo. Una vez celebrado el contrato sus efectos son automáticos e inmediatos sobre las relaciones individuales de trabajo.

La Ley Mexicana, establece que surtirá sus efectos después que es celebrado y presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente salvo que las partes hubieran convenido fecha distinta, por lo que desde el día y hora de presentación surtirá sus efectos, lo anterior es porque las cláusulas del contrato colectivo pasan de pleno derecho sin necesidad de un acto jurídico adicional a formar parte de los contratos individuales de trabajo y el contenido del Contrato Individual de Trabajo queda modificado o ajustado al contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, artículo 390, de la Ley Federal del Trabajo.

- C). Las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo no se derogan, lo que indica que éstas se imponen a todas autoritariamente.

- D). La minuciosidad del Contrato Colectivo de Trabajo. Esto es que el contenido del mismo debe resolver todas las cuestiones laborales y hacer que nada pueda agregarse, ni tampoco individualice las normas por que ya lo están y que establecerá todos los derechos y obligaciones que puedan derivar de los contratos individuales.

REQUISITOS DE FORMACION Y VALIDEZ DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La Constitución y la Ley autorizan a las representaciones profesionales de trabajadores y patrones para celebrar los Contratos Colectivos de Trabajo y crear el derecho del trabajo de las empresas, pero han de satisfacer los requisitos que la propia Ley señala para que se lleve a cabo y son:

ELEMENTOS ESENCIALES:

- a.- Consentimiento. Este no es determinante en el Contrato Colectivo ya que puede darse el contrato sin consentimiento de alguna de las partes, pero que sin embargo no deja de tener su importancia por que la propia Ley establece que debe concertarse por las partes por su propia voluntad pero si el patrón no lo quiere celebrar el poder público lo obligará dando fin a la controversia.

Tenemos que debe darse el consentimiento de los trabajadores para que el sindicato mayoritario reconocido pueda celebrar el contrato colectivo, con -sentimiento que se asentará en los estatutos del sindicato o por el acta de asamblea que así lo haya acordado y si no se da el consentimiento de estos individuos (trabajadores) el sindicato no podrá celebrar dicho contrato y basta con que la mayoría de los trabajadores den su consentimiento para que se celebre el Contrato Colectivo por medio del sindicato ya que se considera que será toda la comunidad la que dio el consentimiento para la celebración.

Por parte del patrón tenemos que la Ley lo obliga a que celebre el Contrato Colectivo de Trabajo con el sindicato correspondiente por lo que considera que no existe un consentimiento voluntario del patrón al celebrar el Contrato Colectivo sino que es forzoso que lo haga, porque como ya hemos visto a través de la historia a él no le conviene celebrarlo por que se le obliga a dar prestaciones que en muchos casos si la Ley no lo obligara no las otorgaría por lo que es una medida necesaria que hará que verdaderamente se apliquen las leyes laborales.

- b.- El objeto. El Contrato Colectivo de Trabajo, tiene por objeto plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en las empresas además, el Contrato Colectivo de Trabajo jamás puede tener un objeto ilícito puesto que no es un contrato de ejecución y su finalidad es reglamentar las condiciones de trabajo de una pluralidad de contratos individuales.

LOS PRESUPUESTOS DE VALIDEZ SON:

- A._ La capacidad, se requiere para celebrar el acto, capacidad de ejercicio, en cuanto a los trabajadores facultan al sindicato para que celebren el contrato, el cual debe satisfacer los requisitos legales de constitución como de registro, pues únicamente cuando adquiera vida, que será jurídica la que podría denominarse capacidad de derecho de trabajo, que comprende la capacidad de representación de los intereses colectivos e individuales de sus miembros de contratación colectiva y de acción procesal.

En cuanto a los miembros del sindicato éstos deben ser trabajadores mayores de 14 años y justificarán su personalidad para celebrar el contrato colectivo por medio de los estatutos o por el acta de asamblea que así lo acordó y en relación a los patrones, si son personas físicas se registrarán por las

leyes civiles en cuanto a la capacidad y deben tener la mayoría de edad y si es un sindicato patronal será de la misma forma que para los trabajadores.

- B.- La licitud en el objeto. El contrato tiene como objeto establecer las condiciones sobre las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento, este es un objeto siempre lícito y que no afecta a éste la ilicitud de la actividad de la empresa o establecimiento, ahora bien si se establece alguna cláusula ilícita en el contrato ésta dejará de tener validez y la Ley la suplirá por una que establezca mayor beneficio.
- C.- La forma. Todas las Legislaciones sobre el Contrato Colectivo de Trabajo exigen la forma escrita, solución que se da en razón de que el sindicato al celebrarlo con el patrón establecerán las condiciones por las que se regirán los contratos individuales de trabajo, además la forma escrita es necesaria para que los trabajadores conozcan el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo y además los mismos consignan derechos imperativos que no pueden variarse y para que la firmeza de este derecho objetivo se dé, es necesaria la forma escrita y así lo manifiesta el artículo 390 de la Legislación Laboral.

Es decir que la forma establecida por Ley es:

- I. Que se celebre por escrito, esto es necesario para dar precisión a los compromisos contraídos por las partes y además para que las partes al celebrarlo se aboquen a lo establecido por las leyes y que la parte patronal en dado caso no niegue las estipulaciones establecidas en los mismos.
- II. Se requiere de tres ejemplares, uno para la parte patronal, otro para la obrera y el último, para depositarlo.

III. El depósito, el cual se entregará a la Junta de Conciliación y Arbitraje o a la Junta Federal o Local de Conciliación la que después de anotar fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de su presentación salvo que se hubiese convenido fecha distinta, artículo 390, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo.

JURISPRUDENCIA. Contratos Colectivos de Trabajo, depósito de los. El acuerdo que recayó al depósito del contrato, de ninguna manera menciona una renuncia de algún derecho consagrado a favor del sindicato recurrente, pues se limitó únicamente a determinar la fecha de vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio; y la fracción XXVII, inciso "h", del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, no puede reputarse infringida, porque se refiere a las condiciones que sean nulas y que estén contenidas en los contratos y ese acuerdo no constituye el contrato sino que es una decisión de autoridad. Ahora bien, la Junta responsable no desconoció la acción de nulidad propuesta por el quejoso, sino antes bien la estudió, fundamentando las razones por las cuales era improcedente y no existen pruebas en autos y sólo los secretarios del Contrato Colectivo de Trabajo hubiesen ejercitado la acción de nulidad, en los mismos términos, al estimar la precitada junta que esa acción no procedía, porque no habían sido oídos ni vencidos en juicio todos los interesados en la resolución cuya nulidad se pedía es indudable que procedió con estricto apego a la Ley.

Alcances, Efectos y Sanciones de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Como lo mencionamos en párrafos anteriores la Ley marca a los patronos la obligación de celebrar contrato colectivo con los sindicatos de trabajadores ya que por medio de la firma de éste los trabajadores consiguen dos fir-

Jurisprudencia.- Apéndice 1975. Quinta parte. Cuarta Sala. Tesis 51. pág. 62

mas; El reconocimiento de la personalidad sindical, de manera que el patrón debe tratar siempre con sus representantes debidamente acreditados; en segundo término la mejora de las condiciones de trabajo.

La Legislación Laboral establece que el Contrato Colectivo por parte de los trabajadores lo puede celebrar únicamente una asociación profesional pero en cambio por la parte patronal puede ser un sólo patrón o varios obrando aisladamente o en una asociación profesional de patronos, artículo 386 de la Ley Laboral.

El Derecho Mexicano acepta el principio de pluralidad de sindicalización, lo cual indica que puede haber varios sindicatos en una misma empresa esto ocasiona el problema que se conoce como el sindicato que tiene derecho a celebrar el Contrato Colectivo. La Ley lo ha resuelto por medio del principio del sindicato mayoritario dentro de la negociación será el capacitado para celebrar el Contrato Colectivo debido a que sólo debe haber un contrato general para todos los trabajadores su efectividad alcanzará a todos los trabajadores de dicha empresa.

Si concurre un sindicato industrial y uno de empresa el contrato se celebrará con la asociación que cuente con la mayoría de trabajadores de la empresa rigiendo este contrato a todos los trabajadores de ambas asociaciones sindicales, artículo 388, fracción III de la Legislación Laboral.

Si existe un sólo sindicato gremial con él debe pactarse el Contrato Colectivo pero éste tendrá validez exclusivamente para los miembros de la profesión representada por dicho sindicato, porque únicamente pacta para su profesión y los trabajadores de otras profesiones quedan sujetos al Contrato Individual de Trabajo.

Si existe un sindicato gremial por cada profesión el Contrato Colecti -

vo de Trabajo se celebrará con el conjunto de sindicatos que representen a cada una de las profesiones siempre que éstos se pongan de acuerdo, si no lo - gran esto cada sindicato celebra un contrato colectivo por cada profesión representada, artículo 388, fracción II, de la misma Ley.

Si hay otros varios sindicatos gremiales, de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión siempre que el número de afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que forman parte del sindicato de industria o empresa, artículo 388 fracción III de la Ley Laboral.

FORMAS DE CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La Ley no establece las formas de celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, sin embargo podemos deducir que son:

- a. Por convenio directo entre el sindicato y el patrón.
- b. Por convenio colectivo de las partes derivado de un conflicto de huelga.
- c. Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga.
- d. Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- e. Por sentencia colectiva dictada en un conflicto de naturaleza económica por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en este último procedimiento deben recurrir los sindicatos gremiales que son minoritarios con todo el personal de una empresa o establecimiento y que por lo mismo no tienen acceso al derecho de huelga.

CONTENIDO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Es la serie de cláusulas y normas que se estipulan para regular la situación económica y social de la Institución.

Las legislaciones extranjeras influyeron en los legisladores y doctores mexicanos para establecer el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo y que al igual tienen:

- A) La envoltura; son las normas sobre el principio, duración, revisión y terminación del contrato, especifican a quién va a aplicarse en la empresa.
- B) El elemento obligatorio; normas que aseguran que efectivamente se cumplan los derechos y obligaciones de las partes por ejemplo a través de las sanciones que estipulen.
- C) El elemento normativo; las condiciones generales para la prestación individual del trabajo y para la prestación colectiva de trabajo o servicio, cuyo fin es mejorar las condiciones laborales para los obreros, por ejemplo en el caso de prestación individual tenemos la fijación de los salarios, jornadas de trabajo, descansos, vacaciones que forman parte del Contrato Individual de Trabajo en tanto las colectivas son aquellas que el empresario se obliga a cumplir a favor de los trabajadores por ejemplo los servicios sociales como hospitales, campos deportivos, centros de recreación y otros.
- D) Y también contiene cláusulas transitorias.

Las Leyes Mexicanas establecen derechos sociales para los trabajadores, es así como a través del Contrato Colectivo de Trabajo el Legislador establece

ce mejores condiciones de trabajo para el obrero, lograda como ya hemos visto por las luchas sociales de los trabajadores.

Así tenemos que el artículo 391 de la Ley Laboral estipula el contenido de los contratos colectivos de trabajo y que deben regir para establecer los contratos de trabajo.

Los contratos de referencia, deben contener mayores prestaciones a las que las Leyes Laborales fijan pero la Ley establece como mínimo de su contenido y que debe ser obligatorio en todo contrato colectivo de trabajo.

- 1.- Nombres y domicilios de los contratantes (sindicato y patronos, domicilio de ambos).
- 2.- Las empresas o establecimientos que abarque, (es decir donde se aplicará).
- 3.- Su duración y la expresión de ser por tiempo o por obra determinada.
- 4.- Las jornadas de trabajo.
- 5.- Los días de descanso y vacaciones.
- 6.- El monto de los salarios (si no se establecen éstos no produce efectos dicho contrato). Tabuladores.
- 7.- Las cláusulas relativas, al adiestramiento y capacitación de los obreros en la empresa o establecimiento que comprenda.
- 8.- Disposiciones sobre la capacitación y el adiestramiento inicial que deben impartir a quienes vayan a ingresar a laborar en la empresa o establecimiento.

- 9.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las condiciones que deben integrarse de acuerdo con dicha Ley.
- 10.- Los demás estipulados que convengan a las partes, como es el caso de las comisiones mixtas las cuales están plasmadas en el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo.

Estas comisiones mixtas son paritarias ya que están formadas de igual número de representantes tanto de la parte obrera como patronal y su función es buscar la solución interna a los conflictos con el objeto de que no trasciendan a los tribunales.

Así el propio legislador ha establecido comisiones mixtas y otras las han establecido las partes.

Las comisiones establecidas por el Legislador son:

- a. Comisión para determinar la parte de cada trabajador en las utilidades de la empresa.
- b. Comisión para formar el cuadro general de antigüedades de los trabajadores, distribuidos por categorías de cada profesión u oficio.
- c. Comisión de seguridad e higiene.

Las que se establecen por acuerdo de las partes son variadas pero se dice que unas de éstas son las que se establecen para escalafón que tiene a su cargo determinar los derechos individuales de ascender y las disciplinarias, éstas últimas por lo general investigan los hechos y determinan las sanciones menores, las amonestaciones o suspensiones. (57)

(57) GUERRERO, EUQUERIO. Ob. cit. pág. 362

En caso de sanciones de separación son decididas unilateralmente por las empresas, pero previa la investigación de la comisión disciplinaria.

Ahora si las partes aceptan que las resoluciones de las comisiones sean obligadas, entonces la Junta de Conciliación y Arbitraje las ejecutará.

Por lo que es muy importante la creación de estas comisiones mixtas porque a través de ellas se resolverán los conflictos que aparezcan entre las partes, lo que lógicamente atraerá una mayor estabilidad en la empresa.

En cuanto a la cláusula de exclusión misma que puede o no estar establecida en el Contrato Colectivo de Trabajo y que en el capítulo anterior hablamos ampliamente de ella.

CAPITULO CUARTO

DE LA DURACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

4.- DURACION POR OBRA DETERMINADA, DURACION POR TIEMPO DETERMINADO, DURACION POR TIEMPO INDETERMINADO, REVISION Y MODIFICIACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS.

El estudio de la duración de las relaciones laborales que vamos a efectuar en este capítulo, viene a complementar el del contrato y de la relación laboral hecha en capítulos anteriores.

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 cambiante, 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.

La Legislación Mexicana postuló el principio básico de la duración por tiempo indefinido de las relaciones laborales, en tanto subsista la materia de trabajo, artículo 35 de la Ley Laboral.

Ahora bien, nuestra nueva Ley Federal del Trabajo ha establecido que, la duración de las relaciones laborales será:

- 1.- Por obra determinada.
- 2.- Por tiempo indeterminado.
- 3.- Por tiempo determinado.

"A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado".

Prevalece la contratación por tiempo indeterminado, forma acogida por la mayoría de las legislaciones, y por que los mismos asalariados la prefieren, pues de esa manera, tienen la posibilidad de cambiar más fácilmente de empresa.

Dicha clasificación afecta tanto a las relaciones individuales como colectivas, estando establecidas en la Ley Laboral, 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 ejemplo: 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 artículo 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 substituir 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 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 relación 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.
- f. 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 en suma global que se abona al final del trabajo y no periódicamente.

Se ve que algunas de las hipótesis podrían ser verdaderas en otras legislaciones pero sólo algunas de las señaladas sí explicarían su existencia aquí.

La Contratación por tiempo indeterminado constituye el Principio Constitucional del artículo quinto, que asegura la libertad del trabajador, "a efecto de que pueda dedicarse en cualquier momento al trabajo o profesión que le convenga", sin tener necesidad de esperar largos años y sin estar expuesto a las acciones de responsabilidad civil. (58)

JURISPRUDENCIA. Contrato de Trabajo por tiempo indefinido, corresponde al trabajador acreditar la naturaleza de las labores cuando declara la expedición de él, cuando la empresa demanda al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeñó un trabajador, obedecieron a labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y que no comprendían a las que, para reparación y mantenimiento de la indus-

(58) De la Cueva, Mario. Op. cit. Tomo I. pág. 758

tria, lleva a cabo en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las señaladas en último término. Lo anterior, tiene como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de los mismos para que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquél se satisface mediante la prórroga del contrato en término del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, éste requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene mejor derecho respecto de otros trabajadores y de que ha sido propuesto por la organización sindical, en los casos de contratación colectiva en que exista la cláusula de exclusión por ingreso. (59)

JURISPRUDENCIA. Contrato de Trabajo por tiempo determinado, CARACTERÍSTICAS Y PRORROGAS del, según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III; 35, 36, 37 y 39, de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebre por tiempo indeterminado, salvo en los casos del contrato de trabajo por obra determinada, como prevee el artículo 36 y el contrato de trabajo por tiempo determinado, que está previsto en el artículo 37, en este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos en la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalado expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que

(59) Jurisprudencia. Apéndice 1975. Quinta parte. Cuarta Sala. Tesis 43. pp. 54, 55

le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado para subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la materia. De lo contrario no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53, fracción II del mismo ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

Amparo Directo 5126/78. Miguel Esteban Martín, 20 de febrero de 1980. Cinco votos, ponente: Juan Moisés Calleja García; José Manuel Hernández Saldaña.

Amparo Directo 581/79. Margarita Gorbente Ortíz, 28 de enero de 1980. Cinco votos, Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascón Roldán.

Amparo Directo 6132/79 Banco de Crédito Rural del Centro, S.A., 7 de febrero de 1980. Unanimidad cuatro votos Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario Arturo Carrete Herrera. (60)

JURISPRUDENCIA.-- Estabilidad en el Trabajo. Trabajadores, estabilidad de los. Modalidades. Las disposiciones del artículo 24 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1931, consigna la estabilidad de los trabajadores en sus

en sus empleos, como supuesto necesario para la realización en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la existencia de una causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que no se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe, la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para él mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizarán.

En cuanto al contrato por tiempo fijo, son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo por obra determinada: pero la Ley no descuida la protección del obrero y establece en su artículo 39 que si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias. Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento.

La estabilidad en el trabajo está consignada en todos los casos en que sea posible económicamente la prolongación del trabajo: con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección prive a un obrero de su ocupación. (61)

 (61) Jurisprudencia: Apéndice 1975. 5a. parte. Cuarta Sala. Tesis 284 pp. 266 267.

Contrato de Trabajo por tiempo determinado. Efectos de la falta de señalamiento de sus causas motivadoras, cuando no concurre alguna de las causas motivadoras de la temporalidad de la relación laboral expresamente consignada en el contrato respectivo, éste debe entenderse celebrado por tiempo indefinido, no obstante que en él se establezca un término de vigencia, artículo 35, 37.

Ejecutoria. Informe 1983, 2a. Parte. Cuarta Sala. Tesis 3a. p. 33.

A su vez, afirma De Litala que: "Los vínculos laborales no pueden ser perpetuos y así lo expone en su 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". 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 Ley Federal del Trabajo. (62)

Por eso el Profr. 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 por 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 costeados, o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser

(62) DE LITALA, LUIGI. El Contrato de Trabajo.- Editores López y Echegoyen, S.A. de R.L. Segunda Edición.- Editorial Italiana, Buenos Aires Argentina, 1964. pág. 186.

por tiempo u obra determinada." (63)

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, fracción II respecto a las relaciones individuales: y el 391, fracción III respecto a las relaciones 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, sino también tomar 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". (64). Y agrega:

"El contrato será por tiempo determinado cuando hay un término fijo predeterminado en el tiempo". (65)

Pero hay casos de interpretación dudosa, ya que existen algunos contratos en los cuales se fija un término como por ejemplo la terminación de una guerra, y como es evidente el término resulta incierto ya que no es posible determinar cuándo termina tal período de guerra, se tomará en este caso como que las relaciones laborales durarán por tiempo indeterminado, ya que es imposible determinar dicho período aún cuando se haya fijado el 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.

El Profr. De Litala nos explica algunos ejemplos prácticos de las rela -

(63) DE LA CUEVA, MARIO.- Ob. cit. Tomo II. pág. 759

(64) IDEM.

(65) IDEM.

ciones por tiempo determinado:

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, las relaciones son por tiempo determinado ya que el prestador de servicios sabe que a la cesación del balance o a la cesación de la casa la relación de trabajo habrá terminado; término que se puede preveer muy aproximadamente.

Como ejemplo de contratación por tiempo indeterminado nos señala que:

Si el mismo ayudante fuera aceptado para prestar sus servicios en todas las construcciones, sería por tiempo indeterminado, pues él ignoraría cuándo dicha empresa terminaría de construir casas". (66)

Concluye el Maestro: "Es, sin embargo, cuestión de resolver caso por caso, la de ver cuando el contrato a término quiera ocultar un contrato por tiempo indeterminado, debiéndose en la valoración de la relación concreta, tener siempre en cuenta particularmente la relación del contrato, bien en relación a la naturaleza de la obra o la duración y naturaleza del negocio". (67)

Respecto a 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 perdure dicha circunstancia, artículo 39 de nuestra Legislación Laboral.

Hay otras cuestiones que De Litala pone a nuestra consideración como aquella a la que él llama la Reconducción tácita de un contrato por tiempo determinado. Dicho maestro dice que:

(66) DE LITALA, LUIGI. Ob. cit. pág. 190.

(67) IDEM.

"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 que por el silencio de las partes nada podría significar, y en cambio, considerando que sea aplicable el primer contrato, se atribuirá el silencio un significado expreso; bien porque el concepto que predomina en la Ley y en que la regla es por tiempo indeterminado, y la excepción es el contrato por tiempo determinado. (68)

Otro caso que se presenta es aquél en el que el patrón decide vender la empresa o por diversas causas queda substituido por otra persona; nuestra Legislación al respecto nos dice en su artículo 41:

"La substitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, el patrón substituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución hasta el término de seis meses a partir de que se dio aviso al sindicato o a los trabajadores".

Mario de la Cueva, clasifica la prestación de servicios haciendo referencia de la siguiente manera:

"Manifiesta que la prestación de servicios se 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 en la empresa, y esto nos indica que no se trata de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concu -

(68) DE LITALA, LUIGI. Ob. cit. pág. 191

rran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa".

(69)

El Trabajo eventual lo define Mario de la Cueva, como a continuación lo exponemos:

"El servicio eventual, es aquel que no constituye una necesidad permanente en la empresa si no que se trata de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser porque concurran circunstancias especiales ya que el servicio eventual no forma parte de las actividades normales de la empresa". (70)

De la Cueva, concluye que: "el trabajo eventual termina" con la conclusión de los servicios, en tanto que en los trabajos de temporada subsiste la relación indefinidamente para la prestación de un servicio anual". (71)

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 despidió al trabajador subsistiendo la materia objeto del trabajo, éste podrá demandarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando dicha prórroga y ejercitando la acción del cumplimiento del contrato, así como el pago de los salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que sea repuesto a su trabajo. Por tanto, concluye nuestra Suprema Corte de Justicia que: "En el caso del trabajador eventual, tiene derecho a la prórroga de su contrato mientras subsistan las causas que le dieron origen, si en el Contrato Colectivo se fijan los casos en que ciertas labores deben considerarse como temporales, los contratos individuales de trabajo que se cele -

(69) Tomado de MARIO DE LA CUEVA.- Citado en la pl 781. Ejecutoria del 3 de Sep. de 1936.- 2000/36/LA.

(70) IDEM.

(71) IDEM.

bren por lo trabajadores propuestos por el sindicato como eventuales, para desempeñar esas labores durante un tiempo determinado cumplen con lo ordenado en la fracción segunda del artículo 24, actualmente en el artículo 25 fracción segunda de la Ley Federal 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 nuevos elementos de sustitución a los trabajadores eventuales, éstos tendrán derecho a que les mantenga en su trabajo el patrón, es decir, que se prorroguen los contratos por todo el tiempo que duren tales circunstancias". (72)

La regla general en la duración de las relaciones laborales, es por tiempo indeterminado; por lo que, los contratos por tiempo fijo o por obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia en los casos de litigio.

Respecto a las relaciones colectivas cabe afirmar que, participan de los conceptos anteriormente señalados, y se celebran igualmente 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.

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.

- II. La necesidad de estabilizar las condiciones de trabajo, con la fijación de cláusulas que aseguren a las normas laborales cierta continuidad como son las cláusulas de carácter salarial y hacer que la posición de las partes sea distinta según el proceso inflacionario y las situaciones que en el desenvolvimiento de la actividad se presenten; cuando hay inflación, los patrones se hayan interesados en acuerdos normativos de larga duración, permiten al estabilizar las condiciones de trabajo, planear con relativa seguridad los futuros planes a desarrollar; por el contrario, los trabajadores desean entonces convenios de corta duración, que les consientan adecuar sus condiciones laborales a las circunstancias del momento" y por lo tanto, resulta necesario tener en cuenta a las condiciones económicas, a fin de fijar la duración de los convenios colectivos dentro de los lapsos que permitan amoldar sus normas a la realidad social y económica de la vida en el país.

Cabanellas nos menciona que: "en caso de que la Ley no determine la obligatoriedad de fijar la duración, se pueden dar 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 sean nulo el pacto por carecer de uno de los requisitos ineludibles para su validez. Cabanellas, acepta que no es nulo sino que sólo corresponde considerarlo como estipulado por tiempo indeterminado, y aplicarle la reglamentación correspondiente". (73)

Respecto de la contratación por tiempo indeterminado y la fijación de un plazo ya sea mínimo o máximo para pedir revisión del Contrato Colectivo, el

Profr. 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 efectos en intereses de la clase trabajadora, sino que indiscutiblemente en los de la clase patronal, y también en el país, ya que es necesario garantizar la estabilidad de las condiciones de trabajo, para el progreso de la producción y la tranquilidad social". (74)

Concluye el autor citado, "que dentro del término de duración, no podrá ser modificado el Contrato Colectivo, ya que es una garantía mínima para la clase trabajadora, de vigencia del Contrato Colectivo y de las condiciones de trabajo". (75)

En nuestra Legislación, este plazo se ha fijado en dos años después del cual, al finalizarse éste, o el menor que convenga, se puede solicitar revisión, artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo.

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.

La voluntaria se puede celebrar en cualquier tiempo y lugar, estando las partes de acuerdo en dicha revisión.

 (74) CEPEDA VILLARREAL, RODOLFO. Apuntes del Segundo Curso del Derecho del Trabajo. México, D.F. 1990. pág. 77
 (75) IDEM.

Profr. 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 efectos en intereses de la clase trabajadora, sino que indiscutiblemente en los de la clase patronal, y también en el país, ya que es necesario garantizar la estabilidad de las condiciones de trabajo, para el progreso de la producción y la tranquilidad social". (74)

Concluye el autor citado, "que dentro del término de duración, no podrá ser modificado el Contrato Colectivo, ya que es una garantía mínima para la clase trabajadora, de vigencia del Contrato Colectivo y de las condiciones de trabajo". (75)

En nuestra Legislación, este plazo se ha fijado en dos años después del cual, al finalizarse éste, o el menor que convenga, se puede solicitar revisión, artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo.

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.

La voluntaria se puede celebrar en cualquier tiempo y lugar, estando las partes de acuerdo en dicha revisión.

(74) CEPEDA VILLARREAL, RODOLFO. Apuntes del Segundo Curso del Derecho del Trabajo. México, D.F. 1990. pág. 77

(75) IDEM.

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 a la letra dice:

La solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes.

- I. Del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo indeterminado, 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 solicita 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 en 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 de la realidad.

Dicho procedimiento se llevará a cabo por dos causas: debido a circunstancias económicas, y, por el aumento de la vida que origine el desequilibrio entre el capital y el trabajo, como lo dispone el artículo 426 de cuyo proyec-

to 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 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 entre los sindicatos de trabajadores y las em - presas, 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 servi - cios.
- 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 cual - quier tiempo.

Nuestra Ley concluye que "No era posible la adopción del primero de los sistemas, porque conduciría 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 arreglos especiales, la solución de los conflictos de trabajo". Los sindicatos obreros y las empresas acudirán ante las autoridades cada vez que tengan un conflicto para que éstos

le den su decisión.

El sistema adoptado resuelve satisfactoriamente las exigencias de la negociación y contratación colectivas armonizándolas con la protección de la Constitución y la Ley le otorgan a los trabajadores".

Dice el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo:

"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.

- a.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen.
- b.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de acuerdo 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 profesor de la Cueva, afirmando que dicha diferencia radica en que:

La revisión, es un derecho de las partes, en tanto que 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 mientras que la modificación es un derecho extraordinario. (76)

(76) DE LA CUEVA, MARIO. Tomo II. Op. cit. pág. 679

CAPITULO QUINTO

TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

5.- CONCEPTOS EN RELACION A LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL, SUS CAUSAS Y SU CLASIFICACION, CAUSAS ORDINARIAS INDIVIDUALES, CAUSAS EXTRAORDINARIAS COLECTIVAS.

5.1. CONCEPTOS EN RELACION A LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

Principiaremos este capítulo haciendo algunas citas de diversos autores, respecto del concepto por ellos sostenido, de la terminación de las relaciones laborales; y posteriormente presentar un pequeño bosquejo del tema medular de esta Tesis.

José Dávalos, nos manifiesta que la terminación de las relaciones de trabajo son:

"La terminación de las relaciones laborales es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible su continuación". (77)

El maestro Mario de la Cueva, en lugar de decir terminación individual, para él es disolución de la relación de trabajo, y al respecto dice:

"La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento y como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hacen imposible su continuación". (78)

(77) DAVALOS, JOSE. Op. cit. pág. 171

(78) DE LA CUEVA, MARIO. Op. cit. pág. 242. Tomo I

5.2.- SUS CAUSAS Y SU CLASIFICACION.

El profesor Castorena nos dice que: "La nulidad, la rescisión la disolución, 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 susceptibles de hacerse desaparecer". (79)

Es más propio hablar de terminación 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". Fenómeno que ocurre en el derecho del trabajo, cuando se dan por terminadas las relaciones laborales". (80)

La 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.

TERMINACION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

Podemos establecer la diferencia de la terminación de la relación laboral individual, de la terminación de la relación laboral colectiva.

Así observamos que la terminación de la relación laboral individual es de carácter particular no importando el número de los trabajadores.

La terminación de la relación laboral colectiva, tampoco importa el número de trabajadores, la diferencia está en que ésta es de carácter profesional y sindical.

(79) CASTORENA, J. JESUS. Op. cit. pág. 72

(80) IDEM.

La terminación de la relación laboral colectiva, se puede dar por quiebra de la empresa, en la terminación de la relación laboral individual no.

La terminación de la relación laboral colectiva se puede dar por muerte del patrón, mientras que en la terminación de la relación laboral individual se dará por muerte del trabajador.

En la terminación de la relación laboral colectiva, se otorgará una indemnización a los trabajadores por tres meses de su salario en la terminación de la relación laboral individual no se otorgará esta indemnización.

La terminación de la relación laboral colectiva, debe ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la terminación de la relación laboral individual no.

En la terminación de la relación laboral colectiva, en caso de que el patrón volviera a abrir la empresa, tiene la obligación de llamar a los trabajadores de mayor antigüedad, en la terminación de la relación laboral individual no. Por ser el trabajador quien solicita a veces por su voluntad la terminación de la relación de trabajo.

CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Haremos mención de las causas de terminación individual de trabajo a que se refiere el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes.
- II. Por muerte del trabajador.
- III. Por terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del ca-

IV. Las causas a que se refiere el artículo 434 de la misma Ley.

ANALISIS DE ALGUNAS CAUSAS DE TERMINACION INDIVIDUAL.

La terminación de la relación de trabajo consistirá en que las partes deben estar de acuerdo de romper la relación y que se puede dar de la siguiente manera:

- I. Mutuo consentimiento de las partes.- Consiste en que alguna de las partes desea romper la relación laboral y la otra está de acuerdo, mejor dicho el trabajador no desea seguir más teniendo vigente la relación laboral lo cual si consideramos que algunas veces hacen firmar al trabajador documentos que desconoce y aparenta ser una terminación, por mutuo consentimiento del trabajador, cuando realmente son despidos disfrazados, existe la problemática de que algunos patronos se aprovechan del trabajador injustificadamente, pues se presiona al mismo de tal forma para que firme su renuncia aparentando el mutuo consentimiento y así evitar las indemnizaciones que marca la Ley, a cambio de tan sólo una gratificación muy por abajo de lo dispuesto legalmente y con ello renuncia a derechos que pudo haber tenido.
- II. La muerte del trabajador, consideramos que es una causa natural pues sobre este hecho, nadie puede remediarlo y si es la persona física que presta a otra un servicio y que se entiende que debe ser personal y subordinado una de las características y al no existir la persona no puede existir la relación laboral y obviamente se da por terminada.
- III. Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.- Esta causal se da o se deriva de la celebración del contrato por tiempo o por obra determinada o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables

o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas y si no existen algunas de las materias de la relación laboral concluir el plazo determinado en el contrato o al agotarse el capital disponible la relación laboral se extingue.

- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.- Cuando ocurra la incapacidad física o mental es lógico que se da la terminación de la relación laboral ya que es materialmente imposible que el trabajador siga prestando sus servicios.

Sin embargo, existe una excepción a la terminación de la relación laboral por incapacidad física o mental y por inhabilidad manifiesta del trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios conforme al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, o de ser posible si así lo desea que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes independientemente de las prestaciones que le correspondan.

La indemnización que se le da al trabajador por esta causa no será suficiente para poder vivir, tal vez será para un tiempo corto o que se le proporcione otro empleo, no lo juzgamos conveniente pues el trabajador no tendrá la misma capacidad que antes de sufrir la enfermedad o incapacidad para poder desempeñar su trabajo como cuando estaba en pleno uso de sus facultades y vemos como problema el que no pueda desarrollar su trabajo con eficiencia y puede ser posible que el patrón vea como causal la imposibilidad del trabajador para despedirlo, en consecuencia perjudicable para el prestador del servicio.

ANÁLISIS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACION COLECTIVA.

Sólo analizaremos algunas causas de la terminación de la relación colectiva, artículo 401 de la Legislación Laboral.

- A. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o la incapacidad física o mental o la muerte del patrón, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata o directa la terminación de los trabajos.

Esta causa da origen a la terminación de las relaciones laborales colectivas, aunque no sea culpable el patrón, de todos modos tiene obligación jurídica para con el trabajador.

- B. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En esta fracción es evidente que se trata de ver que la quiebra sea conforme a la Ley, ya que muchos patrones se declaran en aparente quiebra legal y así cerrar la empresa con un despido en masa de sus trabajadores sin la cantidad correspondiente de su indemnización, minimizando el porcentaje correspondiente a cada trabajador evitando de esta forma la indemnización conforme a la Ley.

EFFECTOS DE LA TERMINACION COLECTIVA EN LA CESANTIA Y LA JUBILACION.

En lo que respecta a la cesantía, sus efectos serán que si el trabajador no está bien asesorado, que así sucede por lo regular pierda su derecho de pensión por cesantía ya que el trabajador es quien debe solicitarla y la perderá si deja de cotizar por más de seis meses al Seguro Social, sin haber emitido solicitud para hacer efectiva su retribución por cesantía.

En lo que se refiere a la terminación de la relación laboral, sus efectos también serán sólo como suspensión en cuanto si el trabajador logre colocarse en otro empleo siempre y cuando también no deje de cotizar por más de seis meses para que se le pueda reconocer sus cotizaciones anteriores y no se

- A. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o la incapacidad física o mental o la muerte del patrón, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata o directa la terminación de los trabajos.

Esta causa da origen a la terminación de las relaciones laborales colectivas, aunque no sea culpable el patrón, de todos modos tiene obligación jurídica para con el trabajador.

- B. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En esta fracción es evidente que se trata de ver que la quiebra sea conforme a la Ley, ya que muchos patrones se declaran en aparente quiebra legal y así cerrar la empresa con un despido en masa de sus trabajadores sin la cantidad correspondiente de su indemnización, minimizando el porcentaje correspondiente a cada trabajador evitando de esta forma la indemnización conforme a la Ley.

EFFECTOS DE LA TERMINACION COLECTIVA EN LA CESANTIA Y LA JUBILACION.

En lo que respecta a la cesantía, sus efectos serán que si el trabajador no está bien asesorado, que así sucede por lo regular pierda su derecho de pensión por cesantía ya que el trabajador es quien debe solicitarla y la perderá si deja de cotizar por más de seis meses al Seguro Social, sin haber emitido solicitud para hacer efectiva su retribución por cesantía.

En lo que se refiere a la terminación de la relación laboral, sus efectos también serán sólo como suspensión en cuanto si el trabajador logre colocarse en otro empleo siempre y cuando también no deje de cotizar por más de seis meses para que se le pueda reconocer sus cotizaciones anteriores y no se

pierda así este derecho o sea la pensión por cesantía.

LOS EFECTOS DE LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL COLECTIVA EN LA JUBILACION.

Los efectos de la jubilación trae como consecuencias grave al trabajador ya que al terminar la relación laboral colectiva los trabajadores que estuvieran pensionados, por esta causa no podrán seguir gozando de este derecho, y además los trabajadores que estuvieran próximos a adquirir también este beneficio no podrán tenerlo, pues es un logro de los trabajadores que se celebran en algunos contratos colectivos y uno de los requisitos es que el trabajador tenga un tiempo determinado de prestar sus servicios en la empresa que por lo regular se otorga a los 30 años de servicios.

Cuando la terminación de las relaciones laborales colectivas se dan por la fracción V del artículo 434 de la Ley Laboral, sí afecta al trabajador, pues, como se ha manifestado con anterioridad la empresa es quien paga la jubilación al trabajador por lo cual también terminará el pago al trabajador jubilado ya que la empresa se declara en quiebra y ésta es real y legal, el Seguro Social no paga esta clase de jubilaciones.

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 esbilitad de los trabajadores en sus empleos debe ser total, pero si se autoriza la disolución de las relaciones laborales de trabajo, sin que exista una causa justa, deberá asegurarse a cada uno de los trabajadores, una posición idéntica a la que tenía, y se reconocerá tanto su antigüedad como su derecho a ascenso, etc.". (81)

(81) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. cit. Tomo I. pág. 841

El profesor Castorena, nos señala 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 la relación.
3. Por consentimiento de las partes.
4. Por confusión.
5. Por transacción.
6. Por operar cualquiera de las modalidades introducidas en el Contrato: la condición resolutoria y el término extintivo.
7. La imposibilidad de ejecutar.

A continuación señala aquellos casos de extinción 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 revisión de deuda o la prescripción, en cuanto a la novación que también es una forma de extinción de obligaciones, se analiza sólo por la pecurialidad 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 sufra menoscabo alguno". (82)

Las causas de la terminación de las relaciones laborales, se pueden clasificar en dos grandes grupos.

- A. Causas ordinarias de terminación de las relaciones laborales.
- B. Causas extraordinarias de la terminación de las relaciones laborales.

Dentro del primer grupo podemos señalar entre otras las siguientes:

(82) CASTORENA, J. JESUS. Op. cit. pág. 73

Por mutuo consentimiento. Por causas estipuladas precisamente en el contrato. Por el vencimiento del plazo fijado. Por la terminación de la obra para la que fue contratado el trabajador, etc. En este caso estamos frente a la terminación normal de las relaciones individuales que traen como consecuencia la imposibilidad de la aplicación del contrato.

En el segundo grupo tenemos como causas extraordinarias.

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 de 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 encuentran establecidas en los artículos del 53 al 55 de la misma, del artículo 433 al 439 se encuadran las disposiciones que rigen la terminación de las relaciones colectivas.

Primeramente analizaremos la terminación de las relaciones individuales tal y como lo hace nuestra Legislación Laboral; pero ante todo aclararemos que la terminación de las relaciones individuales de trabajo puede afectar a un solo trabajador, a un grupo o a todos los trabajadores de una empresa, las dos últimas hipótesis se presentarán cuando la terminación de las relaciones de trabajo esté determinada por el cierre de la negociación o por la reducción del trabajo, las causas de este fenómeno son generalmente de orden económico (malas condiciones del mercado, quiebra, etc.) razones de carácter técnico (introducción de maquinaria nueva): o fenómenos de la naturaleza (caso fortuito, fuerza mayor o agotamiento de la materia prima) caso comprendido ya en nuestra legislación laboral, en su 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 antelación, las cuales están señaladas también en el

artículo 434 como causas de terminación colectiva.

Son causas de terminación de la relación laboral colectiva de las relaciones individuales de trabajo, las siguientes:

1. El mutuo consentimiento de las partes, esta primera causa de terminación está consignada por todas las legislaciones extranjeras, y como es natural, queda aceptada por la nuestra, pues a nadie se le va a obligar a mantener vigente la relación de trabajo en contra de su voluntad y sobre todo en el caso del trabajador que según sabemos no es posible forzar su voluntad, por lo tanto las partes pueden dar por terminadas las relaciones de trabajo en cualquier momento, mediante el mutuo consentimiento a esto le llaman el pacto disolutivo.

Por otro lado, hay que distinguir la disolución por mutuo consentimiento de la renuncia del trabajador a su puesto: pues la renuncia la podemos definir como: "el acto unilateral de abandono", el cual depende para su eficacia de aceptación por parte del patrón, aunque existen ciertos elementos que aproximan la renuncia (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 en esa ejecución, de modo que el derecho del trabajador de renunciar al puesto es indiscutible.

Si en un momento dado, patrón y trabajador están de acuerdo en dar por terminada la relación de trabajo, éste se extingue al igual de que si en el momento de celebrar el contrato convienen en señalar ciertas causas de terminación, éstas operan extinguiendo la relación si satisface el requisito de no implicar a alguno de los derechos establecidos por la Ley en favor de los trabajadores, si sucediera de otra manera y se tuviera que renunciar a algún derecho, la cláusula que así lo explicara, será nula en pleno derecho, así lo especifica la Ley Federal del Trabajo en su artículo 56 con fundamento en el

artículo 123 Constitucional.

De la Cueva nos dice que: "La relación de trabajo termina por las causas estipuladas expresamente", y agrega que: "sólo podrá aplicarse dicha disposición en situaciones muy especiales", lo cual quiere decir que si las partes estipularan libremente las causas de la terminación, destruirían los principios generales del derecho.

- II. Muerte del trabajador. Constituye otra de las causas de terminación de las relaciones individuales establecidas en nuestra Ley, el contrato de trabajo termina siempre con la muerte del trabajador; esto es explicable toda vez que una de las características de la relación de trabajo es que el servicio debe presentarse en forma personal por el trabajador, y al morir éste lógicamente se pone fin a la relación.

Si fallece el patrón, por regla general no se extingue la relación sino que pasa a sus herederos. Sólo se extinguirá en el caso de que el contrato tuviera como finalidad, la que sí estuviera a disposición y para servir al patrón, como es el caso en que se encuentran las secretarías privadas, las enfermeras, etc.

- III. Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión 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 quede disuelta la relación de trabajo, lo mismo sucede en 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 de trabajo y en ese caso la

relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

- IV. Otra de las causas de terminación señaladas 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 del salario; si aquélla se hace imposible por la incapacidad física y 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", y nuestra Ley, en su 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 servicios, en 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 correspondan en conformidad con las Leyes. (83)

Es necesario mencionar alguna 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. (84)

En cuestión de incapacidad total, parcial o permanente derivada de un riesgo profesional, nuestra Suprema Corte nos dice: "De conformidad con los artículos 487 y 496 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de incapacidad permanente del trabajador, éste tiene derecho a la asistencia médica gratuita, a la suministración de medicamentos o material de curación y a su salario íntegro, en tanto sana o se declara la incapacidad permanente, debiéndose efectuar dicho pago de salarios a partir del primer día de la misma. (85)

El profesor Castorena agrega como causas de terminación de las relaciones laborales: la voluntad unilateral, la cual nos dice: "En el caso del patrón opera cuando el trabajador ejercita la acción de cumplimiento de contrato y el patrón expresa no someterse al arbitraje, o si es sometido no acepta el laudo pronunciado por la junta". Explica que en el caso del trabajador, la terminación opera en todas las hipótesis según declaración terminante del artículo 5º, Constitucional". Continúa 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 relación no sea real". Otra causa que señala es la del incumplimiento 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 incurra en él el trabajador, ya del patrón, da lugar a la terminación 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 prevista en la Ley, esta causa recibe el nombre de rescisión, consignada y reglamentada por separado en nuestra Ley, en el artículo 47 y siguientes y en los artículos 185, 208, 244,

(84) EJECUTORIA: S.J.F. 6º. E. Vol. CXL. 5ta. parte. pág. 17. Aq. 4000/66 De Anda Rodríguez y Coags. R. el 9 de enero de 1967.

(85) EJECUTORIA. Informe 1969. 2a. parte. - 44 Sala. pág. 19.

255, 264, 291, 303, 341 y 343, cuando se refiere a trabajos especiales. (86)

Por otro lado, la nueva Ley Federal del Trabajo nos señala la terminación de las relaciones colectivas de trabajo dentro de los artículos 433-439. Respecto al tema encontramos que la exposición de motivos de la Ley que: La terminación colectiva de las relaciones de trabajo descansa en las mismas ideas que sirven de base a la suspensión temporal de los efectos de las relaciones de trabajo, descansa en el principio de toda suspensión que no derive de una de las causas legales o sino se siguen los procedimientos correspondientes, da lugar a la responsabilidad del patrón". Para finalizar agrega: "Si bien el ideal es que las empresas trabajen de manera permanente, pueden advenir circunstancias que hagan imposible el trabajo y que obligue al cierre de la empresa o a la reducción definitiva de las actividades.

Según el Profr. De la Cueva, la terminación de las relaciones colectivas de trabajo se producen 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.

Además, nos señala que la doctrina mexicana ha planteado dos importantes interrogantes: la primera cuestión es si la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo exige una causa justa; la segunda, si la primera es resuelta afirmativamente en la determinación de las causas justas de terminación. (87)

(86) CASTORENA, J. JESUS. Op. cit. pág. 74

(87) DE LA CUEVA, MARIO. Op. cit. Tomo I. pág. 843.

Las discusiones que se han suscitado acerca de estas cuestiones, han sido derivadas de lo que establecía el artículo 126 en su frac. VIII de la Ley del 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 porqué 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 están determinadas por la Ley, y otros, 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 ofrecen sus partidarios, con base en las ideas de los derechos del hombre. Nos dicen que los empresarios no pueden ser obligados a un trabajo forzado, estando prohibido por el artículo 4º 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 ésta última posibilidad, los individuos no podrán cambiar de 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 ciertos, la naturaleza de la 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 a 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 terminada 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 habían adquirido los trabajadores en la empresa". (88)

Los derechos anteriormente señalados son: Derechos 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 nuestra 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": del 433 al 439 y del 782 al 789.

"El cierre de una negociación o la reducción de los trabajos, si encuentran 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". 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 dar por terminadas las relaciones de trabajo sino con causa justificada, pero siendo

contrario a los derechos del hombre, obligar a alguien a permanecer indefinidamente en el ejercicio de una actividad se permite la terminación de dichas relaciones de trabajo, y así la fracción XXI del artículo 123, Constitucional apartado A, nos dice: "Si el patrón se negara a someter sus diferencias 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 por parte de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo". (89)

Al respecto la Ley Laboral señala, en caso que el trabajador solicite que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, si en el juicio correspondiente no se comprueba la causa justa de la rescisión, se le pagarán 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 del 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.

La segunda cuestión por analizar es la determinación de las causas justas de terminación. En la nueva Ley Federal del Trabajo existen disposiciones que señalan dichas causas.

"Artículo 433.- La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de trabajos, se sujetará a las disposiciones siguientes:

"Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones laborales:

- I. La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que se produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- III. El agotamiento de la materia, objeto de una industria extractiva.
- IV. Los casos del artículo 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 reducción definitiva de sus trabajos".

En lo que se refiere a caso fortuito y 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 proveer 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". (90)

Se le puede definir también: como un acontecimiento imprevisible o que

(90) GUTIERREZ Y GONZALEZ, ERNESTO. Ob. cit. pág. 433.

previéndose, no se puede evitar, causado por la naturaleza, o por los hombres con autoridad y que origina que una persona realice conducta dañosa, contraria a un deber jurídico, o a una obligación.

Dentro del Derecho del Trabajo, nos encontramos con clara diferencia entre caso fortuito y fuerza mayor, derivada de la idea del riesgo profesional. Desde luego los dos conceptos conservan las características comunes que, les asignó el derecho civil, los cuales son su imprevisibilidad y su inevitabilidad.

El doctor De la Cueva, nos define como caso fortuito: "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". (91)

"La fuerza mayor, es el acontecimiento imprevisto cuya causa, física o humana, es absolutamente ajena a la empresa". (92)

En nuestro Derecho, la Ley Federal del Trabajo, no hace distinción expresamente, sino que se limita a señalar como causa de terminación de la relación laboral el caso fortuito y la fuerza mayor no 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 la relación laboral, 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 la terminación de las relaciones de trabajo, éstas

(91) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. cit. pág. 845.

(92) IDEM.

concluyen por el cierre del negocio, cuando no es posible su continuación.

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 porque lo rigen los 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 ellos 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 dicte 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 las mismas; se rige por las disposiciones para colectivos de naturaleza económica, estos conflictos son aquellos en que el fenómeno de la producción origina perturbaciones de las relaciones entre trabajadores y patrones, así como las contiendas de intereses entre los factores de la producción, producidas por la lucha de clases, o bien, por desajustes de carácter económico que alteren las condiciones de trabajo, o aquéllos que se susciten con motivo de las suspensiones, modificaciones o terminación de los contratos colectivos.

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 unas 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". (93)

(93) EJECUTORIA. Suprema Corte de Justicia. E.S.C.J.- Alfaro Leónidas. S. 11 agosto 1936.

Debe pagarse indemnización a los trabajadores cuando se efectúa el cese sin autorización de la junta, por considerarlo como despido injustificado.

Como tercera causa nos señala la Ley. El agotamiento de la materia. Objeto de una industria extractiva; su justificación parece simple, ya que si desaparece la materia de la explotación la empresa debe desaparecer, pero el término de 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.

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 lo anterior, ya que señala como causas de terminación los casos del artículo 38, el cual dice:

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas abandonadas o paralizadas, puede 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; ahora 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 amerite, pues el espíritu de la Ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato, según se corroboró con el artículo 39 del mismo ordenamiento, emergiendo de él el hecho de que el trabajador continúe en el servicio, mientras subsistan las causas que dieron origen a la contratación". (94)

(94) JURISPRUDENCIA. Apéndice de 1917-1965. 5ta. parte. Tesis 34. pág. 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 respecto 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 solicitud escrita del comerciante o 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 no entran a concurso de quiebra.

Esta causa de terminación se registrará al igual que el caso fortuito y el agotamiento de la materia prima, objeto de una industria, por el procedimiento especial, señalado anteriormente al estudiar las diversas causas de terminación.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una de sus ejecutorias específicas 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 estatuido 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 indemnización y demás prestaciones relativas.

Además, la Suprema Corte sostiene que las juntas no tienen facultad para

examinar la legalidad o ilegalidad de una declaración de quiebra, sino que tienen que acatar lo que digan las autoridades de comercio al respecto; no pueden analizar si es costeable o no el negocio; los procedimientos legales que debe seguir el síndico son a 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. Lo anteriormente expuesto, lo estipula el numeral 438 de la Ley Laboral misma que manifiesta.

Si el patrón reanuda sus actividades en su empresa, o crea otra semejante, tiene que cumplir con ciertas obligaciones señaladas en el mismo ordenamiento. Dichas obligaciones se refieren expresamente que ellos deberán preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto a quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo están. 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 terminación de las relaciones colectivas, salvo en la explotación de minas incosteables los trabajadores tendrán derecho a indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162, mismo que manifiesta:

- I. La prima de antigüedad consistirá en doce días de salario mínimo por cada año de servicios prestados.
- II. 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 independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Esta disposición está relacionada con el artículo 5º, transitorio del mismo ordenamiento, el cual especifica las normas que se observarán para el pago de la prima de antigüedad en conformidad con el artículo 162, de la misma Ley.

La terminación de las relaciones laborales, producen la disolución de los vínculos jurídicos, y en consecuencia desaparecerá para el futuro los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones.

Respecto a los efectos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo, el único efecto que produce, consiste en el deber del empresario de preferir a los trabajadores que le hubieran servido satisfactoriamente, disposiciones que encontramos en el artículo 154 y 162 fracción IV, de la Ley Laboral.

En el caso de la terminación de las relaciones colectivas, los efectos que produce dicha terminación quedan explicados en el artículo 436, el cual enuncia:

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 de la misma Ley, que menciona:

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 5º, transitorio del mismo ordenamiento.

CAPITULO SEXTO

TERMINACION DE LA RELACION LABORAL, INDIVIDUAL Y COLECTIVA.

- 6.- DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS Y SU TERMINACION SIMULTANEA, SUBSISTENCIA DE LAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES EN CUANTO A LA TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES COLECTIVAS, SUBSISTENCIA DE LAS RELACIONES LABORALES COLECTIVAS EN CUANTO A LA TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES.

Después de analizar cada una de las causas de terminación de las relaciones individuales y cada una de las causas de terminación en cuanto a las relaciones colectivas, es necesario analizarlas conjuntamente, ya que se dan al mismo tiempo, presentándose por tanto tres problemas importantes respecto a la terminación de las mismas.

- I. Terminación simultánea en las relaciones colectivas e individuales.
- II. Terminación de las relaciones colectivas y subsistencia de las individuales.
- III. Terminación de las relaciones individuales y subsistencia de las colectivas.

La primera situación que estudiaremos es la:

6.1.- TERMINACION SIMULTANEA DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS.

Efectivamente existen 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 nos dice: "Si la terminación del Contrato Colectivo va acompañada de la destrucción de las relaciones individuales de trabajo, concluyen

todos los vínculos jurídicos. (95)

En la Ley Federal de Trabajo, se previene en los artículos 48 y 436 la indemnización 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 antigüedad 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 simultánea produce un conflicto colectivo, y por tanto, es conveniente ocuparse de sus consecuencias.

6.2. SUBSISTENCIA DE LAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES EN CUANTO A LA TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES COLECTIVAS.

- I. 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 hubiese prestado al sindicato para éste, gestionará lo necesario durante su vigencia.
- II. El elemento normativo deja de valer como integrante del Contrato Colectivo, pero continúa vigente como cláusulas de las relaciones individuales de trabajo. En el artículo 403 de la Legislación Laboral, 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 toda vez que el elemento normativo, aún sin integrar el contrato colectivo de trabajo, vive como el derecho de la empresa, y es así porque de una parte los contratos vi -

(95) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. cit. Tomo I. pág. 847.

gentes hasta ese momento continúan sujetos a él y porque en segundo lugar nuevas relaciones en virtud del principio de la igualdad de las 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 refieren al mismo trabajo.

III. Inútil parece decir que la envoltura del Contrato Colectivo es arrastrada por los elementos de la Institución.

Como segundo ejemplo, de la terminación de las relaciones colectivas y la subsistencia de las individuales.

Se encuentra el vencimiento del Contrato Colectivo sin Solicitud de Revisión, pues es lógico que una vez vencido el plazo de duración, sino se solicitó la revisión se prorroga, termina su vigencia, pero deja naturalmete, subsisten las relaciones individuales de trabajo.

6.3.- SUBSISTENCIA DE LAS RELACIONES LABORALES COLECTIVAS EN CUANTO A LA TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES.

La tercera cuestión, tan discutida por los diversos juristas, es aquélla en que las relaciones individuales terminan u las relaciones colectivas subsisten; es decir, es el caso en que la empresa sigue trabajando a pesar de que las relaciones laborales individuales de sus trabajadores hayan terminado, se pregunta si el Contrato Colectivo continúa vigente 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 trabaja-

dores de la empresa se niegan a regresar al trabajo, por lo que se dan por terminadas las relaciones individuales de trabajo. Otro ejemplo es aquél en el que el patrón rescinde la totalidad de las relaciones individuales de trabajo de sus obreros.

De la Cueva, Mario menciona 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 vigencia del Contrato Colectivo y la asociación profesional que lo hubiere celebrado, nada puede exigir". (96)

También nos dice el Autor citado 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 quiere decir que el patrón puede contratar trabajadores con violación de lo pactado, por otra parte, el Contrato Colectivo en su contenido, afirma que se integra de tres partes, la envoltura, el elemento normativo y el elemento obligatorio, partes estudiadas con anterioridad, y éste último significa obligaciones y derechos entre los autores del Contrato Colectivo y su finalidad es garantizar la efectividad del elemento normativo en el instante en que advengan relaciones individuales de trabajo, todavía agrega que, en el elemento obligatorio radica la cláusula de ingreso y por ella, se obliga 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 elemento normativo.

Respecto a la primera postura el Profesor De la Cueva, manifiesta que:

(96) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. cit. Tomo I. pág. 847.

"es posible pensar en que el patrón no reanuda sus labores y no se puede imaginar que si lo hace meses después esté obligado a respetar el viejo Contrato Colectivo. (97)

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 Contrato Colectivo sin elemento normativo es nulo, pero tampoco es posible sostener que al terminar las relaciones individuales, terminan las colectivas, ya que eso daría lugar a que un patrón pudiera liberarse de un Contrato Colectivo de trabajo por el simple hecho de indemnizar individualmente a todos sus trabajadores.

En cuanto a la segunda postura, el maestro Mario de la Cueva, nos expone que: "al desaparecer la comunidad obrera, desaparece con ella su derecho". (98)

Podríamos decir que dichas relaciones si pueden subsistir sin las individuales por la naturaleza misma del derecho del trabajo, por eso estimamos que aún en el caso de que pudiera parecer que se choca contra la técnica jurídica, de hecho debe considerarse que las relaciones colectivas sobreviven a las individuales, por la misma razón de orden práctico de que un patrón vinculado al Contrato Colectivo que haya celebrado, a pesar de que, eventualmente y en un momento dado, rescinda los contratos individuales de todos los trabajadores.

Con esto quiere decir que: La seguridad que implica la contratación colectiva o mejoría de la clase trabajadora, e inmediatamente en beneficio de la sociedad, 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 profesor De la Cueva al hablar de los efectos que produce la terminación de a vigencia del contrato ley, señala que:

"El primero que es general y que consiste en que los elementos obligatorios y normativos dejen de existir, y como consecuencia directa desaparezcan las obligaciones contraídas entre los autores del Contrato Colectivo ordinario." (99)

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, en cuyo 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.

La tercera hipótesis del Contrato Colectivo ordinario sobrevive al Contrato Ley, y agrega que al terminar la vigencia del Contrato Ley, los trabajadores 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 mayo - (99) IDEM.

ritario, 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 de un nuevo contrato ley, las relaciones entre las partes quedan mediadas por aquél, pues si los trabajadores y su patrón se ligaron en el Contrato Colectivo por un tiempo mayor de 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 por aquellos puntos menos favorables a los obreros, lo referente a la hipótesis se manifiesta en el artículo 421, de la Ley Laboral. (100)

Agrega De la Cueva que: " La terminación del Contrato Ley, no influye en la vida de las relaciones individuales, ya que éstas continúan 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". (101)

Por otro lado, en caso de que las relaciones individuales terminaran en una empresa o en varias, no afectaría la vigencia del Contrato ley. Y llega a la conclusión aplicando por analogía los principios anteriores que rigen la terminación de las relaciones laborales.

(100) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. cit. Tomo II. pág. 709.

(101) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. cit. Tomo II. pág. 710.

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

- PRIMERA.- La relación de trabajo es la prestación personal subordinada a una persona, mediante el pago de un salario.
- SEGUNDA.- Nuestra Legislación Laboral acepta el origen diverso de las relaciones de trabajo al especificar que cualquier acto puede crearlos, acto que puede ser convenio , el cual se formaliza con la celebración de un contrato o la prestación de un servicio que igualmente da vida al contrato de trabajo.
- TERCERA.- Aceptamos que la relación laboral es distinta al contrato de trabajo, el cual establece nuestra ley; pero no interesa distinguirlos por sus efectos pues en ese sentido se complementan de manera igual.
- CUARTA.- La naturaleza jurídica del contrato de trabajo es de carácter social, y de acuerdo con la técnica jurídica es el modo normal de adquisición de la condición de asalariado; se celebra por voluntad de las partes, asegura la prestación de los trabajadores y se ha colocada como instrumento de progreso social en beneficio del trabajador socializado, esto es intervenido por el poder público para prevenir y evitar injusticias y daños que habrían de sobrevenir de abandonarlos como cualquier contrato al libre juego de las voluntades de las partes.
- QUINTA.- La estabilidad en el empleo garantiza al trabajador su permanencia indefinida en la fuente de trabajo, además la legislación mexicana se ha esforzado en este punto, postulando el principio básico de la duración por tiem

po indefinido de las relaciones laborales, 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, ya que 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 podrían ser por obra o tiempo determinado.

SEPTIMA.- El contrato de trabajo, es un pacto que fija las condiciones laborales en la empresa, con con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores y del patrón por medio de normas sociales mínimas creadas por el legislador, las cuales deben ser respetadas por el patrón.

OCTAVA.- Cuando la relación laboral se rompe y la autoridad competente condena al patrón a indemnizar al trabajador por daños y perjuicios causados, dicho laudo estipula tal indemnización, fundamentada en el artículo 50, de la Ley Laboral, mismo que sugerimos sea actualizado a las necesidades económicas de los trabajadores, incrementando este derecho a seis meses de salario mínimo en lo referente a la fracción III, y en un 50 % en cuanto a los demás derechos del mismo numeral.

NOVENA.- Así mismo proponemos el incremento porcentual de un 50 % en lo que hace a la indemnización constituida en el artículo 162, de la misma ley, y que se refiere a la prima de antigüedad en sus cuatro fracciones, lo anterior es con la finalidad de otorgarle al trabajador un mínimo de seguridad económica para él y su familia, mientras se coloca

en otro empleo o hace los trámites de su pensión cuando se trate de trabajadores que sean retirados por la empresa por incapacidad permanente o jubilación: esta solicitud está motivada en el hecho de que el poder adquisitivo está diezmado y puesto que el empresario ha explotado la fuerza de trabajo al máximo, consideramos que es de justicia el retribuir en algo la plus valía, que por la energía de trabajo obtuvo el patrón.

DECIMA.- Dicho incremento de porcentaje solicitado en las conclusiones anteriores, deberán ser legislados.

DECIMA
PRIMERA.-

El cumplimiento de la relación laboral como vigencia de los trabajadores despedidos, conduce a la reinstalación, la cual deberá ser en las condiciones que se venía prestando antes de la controversia, pero en la realidad operan muchas conductas contrarias a la dignidad del trabajador, presionándolo para que rescinda dicha relación, por lo que convenimos en la formación de un órgano vigilante y sancionador dirigido a la observancia de una buena reinstalación, este podría ser por parte de los integrantes de la delegación sindical en cuanto a las relaciones laborales colectivas, y en lo conserniente a las relaciones individuales, formar un consejo de vigilancia y así proteger al trabajador del maltrato sufrido cuando es reinstalado por laudo de Autoridad Competente.

DECIMA
SEGUNDA.-

Las relaciones colectivas, son aquellas que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores como una simple unidad de hecho, y reunida en un sindicato, se le denomina de esta manera por que afectan y se ocupan de la comunidad obrera.

DECIMA
TERCERA.-

Respecto a la duración por tiempo indeterminado de las relaciones colectivas, existe la conveniencia de señalar un término mayor para la revisión del contrato colectivo, del cual consideramos pertinente sea de 90. días antes del vencimiento del mismo, ya que la ley, marca 60. días, lo anterior es con el objeto de que las cláusulas del documento contractual sean analizadas una a una y no lo revisen al vapor como es la costumbre.

DECIMA
CUARTA.-

La substitución patronal ha originado controversia en la práctica, el artículo 41, de la Ley Laboral indica, la substitución patronal no afectará las relaciones de trabajo, pero el patrón ha roto este principio Constitucional en perjuicio del trabajador, pues cuando se da la terminación que estipula el artículo 439, de la ley en materia, antijurídicamente se les indemniza conforme al artículo 50, de la misma, toda vez que su relación laboral estaba regida por un contrato colectivo de trabajo y no por condiciones de contrato individual de trabajo, que es como se les está indemnizando, dichas acciones son violatorias de los principios regidos alcanzados através de la lucha de clases; por lo que consideramos importante sea dictada por laudo de Autoridad Competente tal indemnización, e incrementada por el órgano legislativo en un 50. % más de lo que estipula el artículo antes mencionado, lo anterior es con el fin de subsanar en parte los perjuicios causados al trabajador por la ruptura de la relación laboral.

DECIMA
QUINTA.-

El Estado es quien procura la celebración del contrato ley, en beneficio de los trabajadores de distintas em-

presas de una misma categoría profesional.

DECIMA
SEXTA.-

Tanto las relaciones individuales como las relaciones colectivas de trabajo, pueden terminar simultaneamente o en su caso terminar unas y subsistir las otras.

B I B L I O G R A F I A

ALONSO GARCIA, MANUEL.

Contrato de Trabajo.- Tomo I.- Segunda Edición.- México. D.F.

CABANELLAS, GULLERMO.

Contrato de Trabajo.- Editorial Bibliográfica Omeba.- Vol. I Buenos Aires Argentina. 1963.

CAVAZOS BALTASAR.

MTR. ET. Maqistra y la Evolución del Derecho del Trabajo.-Bibliográfica Omeba vol. II. México. 1964.

CASTORENA ZAVALA, J. JESUS.

Tratado de Derecho Obrero.- Segunda Edición.- Editorial Jaris.- México. 1968.

CEPEDA VILLAREAL, RODOLFO.

Apuntes del Segundo Curso del Derecho del Trabajo.- S/E .- México. 1990.

DAVALOS, JOSE.

Derecho del Trabajo I.- Segunda Edición.- Editorial Porrúa.S.A.- México. 1988.

DE BUEN, L. NESTOR.

Derecho del Trabajo.- Segunda Edición.- Editorial Porrúa. S.A.- México. 1988.

DE LA CUEVA, MARIO.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I, II .- Segunda Edición.- Editorial Porrúa.S.A. México. 1970.

DE LITALA, LUIGI.

El Contrato de Trabajo.- Segunda Edición.- Editores López y CHagoyen. S.A. de R.L. Editorial Italiana.- Buenos Aires Argentina. 1964.

DEVEALI, L. MARIO.

Lineamientos de Derecho del Trabajo.- Segunda Edición.- Tipográfica Editorial.- Buenos Aires Argentina. 1953.

GARCIA OVIEDO, CARLOS.

Tratado Elemental de Derecho Social.- Sexta Edición.- Editores, Distribuidores Exclusivos para España.- y Extranjero.E.I.S.A.- Madrid. 1954.

GUERRERO, EUQUERIO.

Manual de Derecho del Trabajo.- Décima Cuarta Edición.- Editorial Porrúa. S.A México. 1984.

KROTOSCHIN, ERNESTO.

Tratado Práctico del Derecho del Trabajo.- Vol. I.- Editorial Roque de Palma.- Buenos Aires Argentina. 1955.

ROJINA VILLEGAS, RAFAEL.

Compendio de Derecho Civil.-Tomo I.- Segunda Edición.- Editorial Porrúa.s.a. México. 1989.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.

Nuevo Derecho del Trabajo.- Segunda Edición.- Editorial Porrúa.S.A.México. 1970.

L E Y E S Y J U R I S P R U D E N C I A .

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada.- DR. JORGE CARPIZO. Director.- Primera Edición.- U.N.A.M.Instituto de Fuentes de de Investigaciones Jurídicas.- Rectoría. México D.F.

Ley Federal del Trabajo.- Comentada por ALBERTO TRUEBA URBINA y JORGE TRUEBA BARRERA.- 61a.Edición.- Editorial Porrúa.S.A. México. 1989.

Convenios de la Organización Internacional del trabajo. Ratificados por México.- Tercera Edición.- Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- México. 1984.

Leyes, Reglamentos Decretos y Acuerdos del Gobierno Federal .- 1975-1982.- Editada por la Presidencia de la República.-México. 1978.

O T R A S F U E N T E S .

Diccionario Jurídico Mexicano .- Instituto de Investigaciones Jurídicas Mexicanas.- Universidad Nacional Autónoma de México.-Segunda Edición.- Editorial Porrúa.- México. 1987.

Enciclopedia Jurídica Omeba.- Apendice Tomo II.- Editorial Driskill.- Argentina 1979.

La Gaceta Laboral.- Legislación, Jurisprudencia y Precedentes de la Junta Laboral de Conciliación y Arbitraje.