

718



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESTAMPADO DE LA FACULTAD DE DERECHO

FACULTAD DE DERECHO

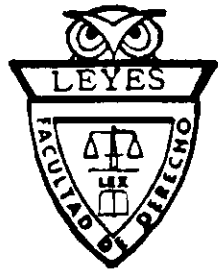
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

LA RESPONSABILIDAD LABORAL DEL PATRON ANTE LA QUIEBRA Y SUSPENSIÓN DE PAGOS DE LA EMPRESA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MIGUEL ANGEL PICAZO CORNEJO.

287808



México D.F., Ciudad Universitaria. Octubre 2000.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS Quién me dio la
oportunidad de la vida y me ha
permitido estos momentos.
Gracias.

A MIS PADRES. Francisco y Graciela, quienes con
cariño y paciencia, me dieron la oportunidad de
culminar una carrera universitaria. Enseñándome
con su ejemplo y dedicación lo valioso de la
preparación; pero principalmente gracias por su
apoyo.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MEXICO: Que me
ha brindado la oportunidad de llegar a
ser alguien.

AL LIC. GERARDO VALENTE PEREZ LÓPEZ,
Gracias a su paciencia y consejos veo culminado el
presente trabajo.

A mis Hermanos Graciela y Luis.
Que siempre me han apoyado tanto
en los buenos momentos como en
las situaciones difíciles de mi vida

A mis familiares que durante todo los instantes de
mi vida, con paciencia y cariño han estado junto a
mí. Sin su apoyo no habría logrado culminar esta
fase de mi vida.

La Responsabilidad Laboral del patrón ante la Quiebra y Suspensión de Pagos de la Empresa.

Indice

	Pág.
INTRODUCCIÓN .	I
CAPITULO 1. GENERALIDADES SOBRE LA SUSPENSIÓN DE PAGOS Y LA QUIEBRA.	
<i>1.1 Concepto de Suspensión de Pagos.</i>	5
<i>1.2 Proceso de Suspensión de Pagos</i>	9
<i>1.3 Órganos de la Suspensión de Pagos</i>	10
<i>1.4 Procedimiento de declaración de Suspensión de Pagos.</i>	15
<i>1.5 Concepto de Quiebra</i>	17
<i>1.6. Declaración de Quiebra</i>	21
<i>1.7 Órganos de la Quiebra</i>	24
<i>1.8. Procedimiento de la Declaración de Quiebra</i>	27
<i>1.9. Ley de Concursos Mercantiles</i>	32
<i>1.10. Responsabilidad en la Quiebra</i>	41
<i>1.11. Obligaciones Patronales</i>	46
CAPITULO 2. ANTECEDENTES DE LA REGULACIÓN DE LOS CRÉDITOS DE LOS TRABAJADORES ORIGINADOS DE UNA QUIEBRA Y SUSPENSIÓN DE PAGOS	
<i>2.1. Reglamentación anterior a la Constitución de 1917.</i>	70
<i>2.2 Ordenamientos legales posteriores a la Constitución de 1917</i>	53
<i>2.3. Normas protectoras de los Créditos laborales</i>	57

CAPITULO 3. MARCO JURÍDICO DE LA TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

<i>3.1 Relación de Trabajo.</i>	94
<i>3.2. Suspensión de las Relaciones Individuales de trabajo</i>	106
<i>3.3. Rescisión de las Relaciones Individuales de Trabajo</i>	113
<i>3.4. Terminación de las Relaciones Individuales</i>	122
<i>3.5 La Relación Laboral en el Derecho Colectivo.</i>	126
<i>3.6. Relación Colectiva de Trabajo</i>	128
<i>3.7 Modificación colectiva de las Relaciones de Trabajo.</i>	134
<i>3.8. Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo.</i>	136
<i>3.9. La Suspensión de Pagos y La Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo.</i>	156
<i>3.10. Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.</i>	158
<i>3.11. Procedimiento</i>	179
<i>3.12 Consecuencias</i>	195.

CAPITULO 4.- CONFLICTO DE APLICABILIDAD ENTRE LA LEY DE QUIEBRAS Y SUSPENSIÓN DE PAGOS Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

<i>4.1 El concepto de Responsabilidad y su importancia en el Derecho del Trabajo.</i>	198
<i>4.2 La responsabilidad</i>	242
<i>4.3 Nacimiento de la Responsabilidad Laboral</i>	228
<i>4.4 El principio de Responsabilidad en el Derecho del Trabajo.</i>	229
<i>4.5. Suspensión Colectiva de la Relación de Trabajo.</i>	234
<i>4.6 Terminación Colectiva de la Relación de Trabajo.</i>	236
<i>4.7 Crédito Laboral</i>	242

<i>4.8 Juicio de Quiebra y el Procedimiento Laboral.</i>	256
<i>4.9 Procedimiento Especial contemplado en la Ley Federal del Trabajo. (art. 593 y siguientes)</i>	264
<i>4.10 Prelación y Graduación del Crédito Laboral</i>	274
<i>4.11 Conflicto de aplicabilidad de las dos legislaciones</i>	278
CONCLUSIONES	291
BIBLIOGRAFIA.	293

Introducción.

Como es de todos conocido, nuestro país en las últimas décadas se ha envuelto en varios fenómenos económicos como son la devaluación de la moneda, inflación, la adhesión al GATT, la celebración del Tratado de Libre Comercio con América del Norte, todo ello ha provocado repercusiones económicas de diferente magnitud, que se pueden apreciar en el alza de los precios tanto de los productos y servicios. Quizás el más claro ejemplo de ésta situación fue la denominada crisis de 1995, la cuál provocó que miles de personas perdieran sus empleos a consecuencia de las quiebras de las empresas y con el consecuente cierre de las mismas.

La quiebra de la empresa y en otros casos no el cierre pero si la suspensión de pagos", provoca graves consecuencias en el ámbito laboral, afectando en gran medida al sector de los trabajadores. En lo personal el análisis de éste tema me interesó por la complejidad que existe el manejar todas estas cuestiones; en primer lugar, porque nos encontramos con tres ámbitos distintos que regulan la quiebra a saber: la "Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos", "la Ley Federal del Trabajo", y el último el penal en el que se sanciona al patrón dependiendo de la calificación que se le da a la quiebra.

A efecto de poder justificar dicha necesidad, se debe en primer lugar hacer una breve referencia al ámbito mercantil, para que posteriormente se contemple como fue regulado los créditos laborales ante la quiebra de una empresa, llegando a la Legislación vigente. Sobre este punto se deberá analizar la diversas hipótesis en las que pueden afectar la relación de trabajo; ya que dentro de ellas se encuadra a la quiebra de la empresa. Lo anterior a fin de poder distinguir las consecuencias que cada una genera:

Resaltando dentro de este último punto, el tema del crédito laboral, ya que como se expondrá se encuentra vagamente regulado en la legislación laboral, por lo que ha generado confusiones; repercutiendo en su concepción ante su cuantificación.

Otro objetivo que se desarrollará durante el último apartado, es exponer brevemente el fundamento de la responsabilidad que al patrón se le atribuye a causa de la quiebra de una empresa, cuestión que resulta de gran interés; por la falta de autores que analicen dicha cuestión.

Capítulo 1. Generalidades sobre la Suspensión de Pagos y la Quiebra

Para comenzar, es necesario realizar diversos comentarios con el objeto de precisar el campo a tratar, ya que por la amplitud del tema, será necesario referirse tanto al ámbito mercantil como al laboral.

Así se puede afirmar que el Derecho Mercantil es *“la rama del derecho que estudia los preceptos que regulan el comercio y las actividades asimiladas u él y las relaciones jurídicas que se derivan de esas normas”*¹

Por su parte el derecho del Trabajo se define como *“... el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos caracterizado principalmente por ser protector de una clase social y se funda en la imperiosa necesidad del proletariado de mejorar su nivel de vida”*²

Como se observa, estos dos órdenes jurídicos tiene distintas finalidades ya que uno el mercantil, regula el intercambio de productos con un fin de lucro entre varias personas denominadas comerciantes, mientras que el Derecho Laboral busca proteger a una clase social la cuál solamente sobrevive por la “venta” de su fuerza de trabajo.

No obstante lo anterior, en muchas ocasiones una persona física ó moral, reviste una dualidad de funciones o actividades; en efecto, un comerciante entendido como: *“Persona física que realiza habitualmente, con carácter profesional actos de comercio. Sociedades mexicanas constituidas conforme a la legislación mercantil”*³

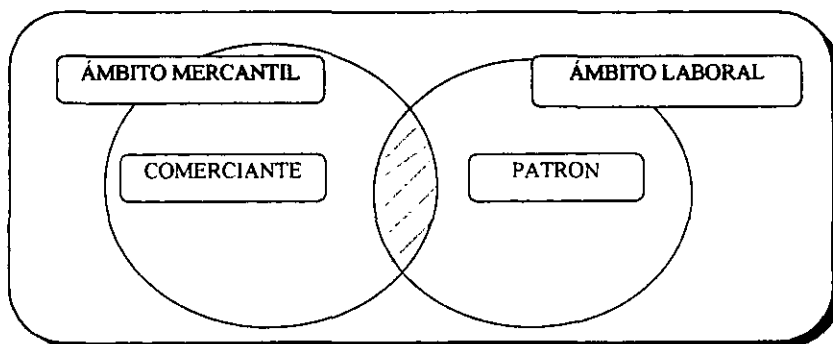
¹ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 43 Edición. Porrúa. México. 1992. Pág. 146.

² *Ibidem* Pág.152

³ DE PINA Y PINA VARA. Rafael. Diccionario de Derecho Vigésima Edición. Porrúa. México. 1994. Pág.163.

Tiene, para poder realizar sus actividades, que contratar a una serie de personas “trabajadores” para que lo auxilien en las distintas fases de su producción o en la actividad, lo que lo “convierte” en patrón; ésto es, como lo define la Ley Federal del Trabajo como la “...*persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores*”

Gráficamente lo anterior puede plasmarse de la siguiente forma



Aquí es necesario hacer una distinción importante, el comerciante o Patrón recibe los servicios de varias personas; pero en muchas ocasiones algunas de esas personas no son sus trabajadores ya que pueden ser personas que proporcionen sus servicios pero no como trabajadores sino como profesionistas, por lo tanto para determinar la figura patronal se requiere analizar la relación jurídica entre el “Comerciante”, o “patrón” y esas personas, ya que la naturaleza de las funciones a desarrollar se podrá apreciar si existe la denominada “Relación de trabajo.” definiéndola en la Ley Federal del Trabajo como:

“Artículo 20... cualquier acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Contrato Individual, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud de cuál una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primer y el contrato celebrado producen los mismo efectos.”

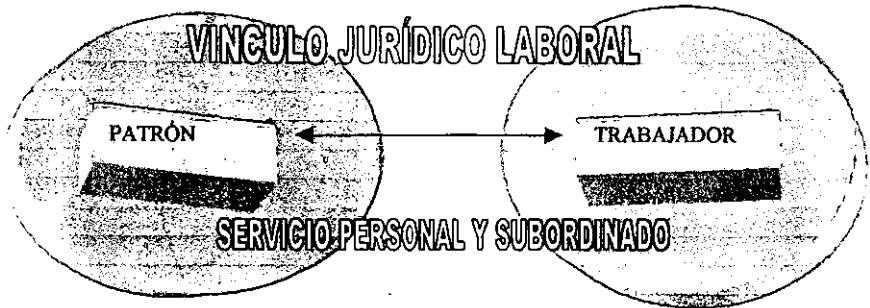
Así vemos que lo importante es que exista la prestación de una trabajo subordinado y el pago de un salario, sin ser necesario que exista una documento, sino basta el sólo hecho de prestar los servicios subordinados

Al respecto el autor Barajas Montes de Oca enuncia en su libro Derecho del Trabajo, que

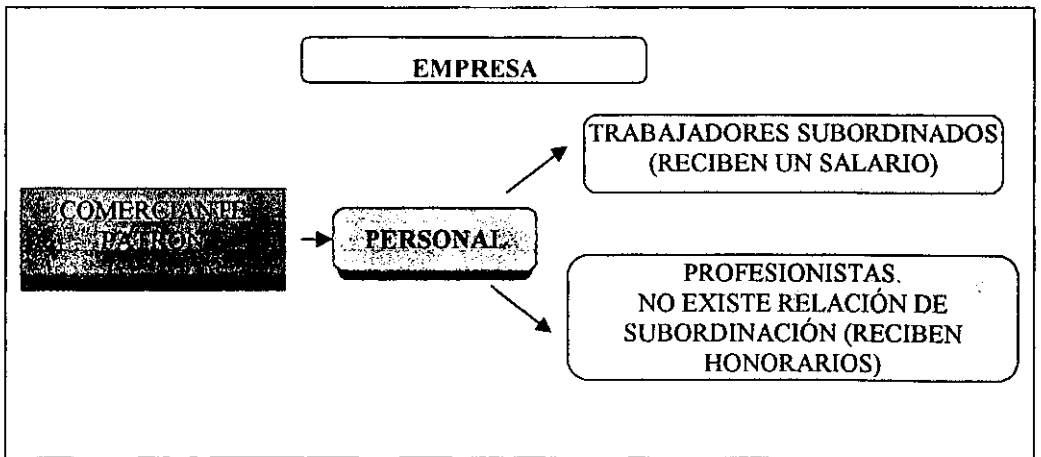
“La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional, cuyas raíces se encuentran en el derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre las personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades; en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones el contrato de trabajo al igual que el derecho del trabajo, tiene como fundamento garantizarla vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decente de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación de servicios, cualquiera sea el acto que le dé origen.”⁴

La explicación anterior puede manifestarse gráficamente de la siguiente forma:

⁴ BARAJAS MONTES DE OCA. Santiago. Derecho del Trabajo, U.N.A.M. México 1990. Pág. 8



Desde el punto de vista laboral las más de las veces esa relación de trabajo materializa una empresa, entendiéndola conforme al artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, como “... la *unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios*” es decir, dentro del concepto de empresa, se encuadran tanto patrón como trabajadores cuyas actividades se correlacionan, con pleno respeto a los derechos laborales de éstos últimos, para hacer posible la producción o distribución de bienes o servicios, todo esto se explica gráficamente como a continuación se plasma.



Así, en conclusión, se puede afirmar que de la dualidad resultante del patrón y comerciante surge la figura del empresario, encargado de la organización de los elementos patrimoniales y personales necesarios, elementos que en su conjunto integran

la empresa. Definida como *“La organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o servicios para el Mercado”*⁵

En los párrafos anteriores, se trató de delimitar a la figura jurídica, que será objeto de estudio en el presente trabajo la empresa, no directamente en su naturaleza jurídica o en sus elementos, sino envuelta en una problemática económica la cuál originó toda la expedición de una legislación especial como lo es la actual Ley de Concursos Mercantiles y su predecesora, la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos. Razón por la cuál, se juzga conveniente explicar brevemente estas dos legislaciones, ya que se encuentran relacionadas con el tema del presente trabajo. Aclarando que actualmente ambas legislaciones se aplican, ya que existen varios de juicios de suspensión de pagos y de quiebras en pendientes de resolución.

El estudio de la empresa, se iniciará mediante una referencia breve a la suspensión de pagos, contemplada en anterior Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos, ya que como se verá en apartados posteriores, no se contempla en la actual Ley de Concursos Mercantiles.

1.1 Concepto de Suspensión de Pagos

La Suspensión de Pagos por el Maestro De Pina y Vara la define como: *“Beneficio que se reconoce al comerciante que se encuentra en la imposibilidad de cumplir de manera inmediata y satisfactoria sus obligaciones mercantiles previos los trámites de un proceso legal, que evita la declaración de la quiebra, permitiéndole obtener espera, quita o ambas cosas a la vez, de sus acreedores los que tienen la facultad de acordar o no la intervención de las operaciones del sindico y del suspenso.”*⁶

⁵ DE PINA Y PINA VARA. Rafael. Diccionario de Derecho. op. cit. Pág. 263

⁶ Ibidem. Pág. 466

Por su parte la Ley de Quiebras señala en su artículo 394.

“Todo comerciante, antes de que se le declare en quiebra podrá solicitar que se le constituya en suspensión de pagos y que se convoque a sus acreedores para la celebración de un convenio general preventivo de aquélla.”

Ya hemos mencionado que una persona, sea industrial o comerciante o patrón establece una empresa para producir y distribuir bienes y servicios y ésta puede estar sujeta a fenómenos económicos (inflación, devaluaciones, crisis económicas etc.) lo que provoca una afectación en los bolsillos de todas las personas en especial las que perciben un salario; por lo que resulta de suma importancia la permanencia de la fuente de ingresos; así, para un trabajador del cual depende económicamente una familia, es importante que la empresa en la que presta sus servicios, tenga una continuidad.

De esta manera, el sistema legal reconociendo esta situación, crea la figura jurídica de suspensión de pagos, buscando la permanencia a la empresa en la cuál se presente una dificultad económica en sus finanzas.

Un efecto de la suspensión de pagos es que el comerciante no realice pagos a sus acreedores por lo que se le podría considerar que da un respiro el comerciante que se refugia en esta institución, buscando así que en un momento dado, se logre llegar a un convenio con sus acreedores para el cumplimiento de sus obligaciones. Así se desprende un carácter preventivo, ya que se busca evitar la quiebra de la empresa. Sin embargo, debido al mismo efecto que provoca, es necesario que tenga un carácter temporal ya que si bien se busca la permanencia de la empresa, no es justo que los acreedores del comerciante se vean privados del derecho de cobrar su dinero indefinidamente; así el maestro Dávalos explica que este privilegio es temporal *“ya que al finalizar la temporalidad mencionada el suspensio en el pago se presenta ante dos consecuencias*

posibles que la negociación vuelva a encontrar un buen rumbo, cubra sus deudas y continúe siendo sujeto de crédito o que se declare en quiebra.”⁷

¿Que sucede en la empresa durante la suspensión de pagos?, a esto se refiere el artículo 408 de la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos

“Mientras dure el procedimiento, ningún crédito constituido con anterioridad podrá ser exigido al deudor, ni éste podrá pagarlo, quedando suspenso el curso de la prescripción y de los términos en los juicios a que se refiere el artículo siguiente”

Entendiendo como término aquel *“momento en que un acto jurídico debe comenzar a producir o dejar de producir sus efectos característicos”*⁸

Es decir, durante el procedimiento de suspensión de pagos ningún crédito entendiéndolo a éste como el *“Derecho que tiene una persona (acreedora) de recibir de otra (deudora), la prestación a que ésta se encuentra obligada.”*⁹ deberá de ser cubierto y todos los juicios tendientes al cobro de los mismos se suspenderán.

No obstante lo antes mencionado se debe precisar ¿qué sucede en el ámbito laboral, durante una suspensión de pagos. La respuesta a esta inquietud está contenida en la misma ley de quiebras y suspensión de pagos en su artículo 409

Artículo 409. Con excepción de las reclamaciones por deudas de trabajo, por alimentos o por créditos con garantía real, quedarán en suspenso los juicios contra el deudor que tengan por objeto reclamar el cumplimiento de una

⁷ Cfr. DAVALOS MEJÍA, Carlos Felipe. Quiebras y Suspensión de Pagos. Harla México D.F. Pág. 102.

⁸ DE PINA VARA Rafael. Diccionario de Derecho op- cit., Pág 56

⁹ *Ibidem* pág. 70

obligación patrimonial; pero se podrán practicar en ello las actuaciones tendientes a prevenir perjuicios en las cosas sujetas a litigio o a conservar íntegramente los derechos de las partes.

Es decir, independientemente de la naturaleza civil o mercantil de los créditos, todas las obligaciones laborales contraídas por el patrón comerciante o industrial, deberán ser cubiertas, en otras palabras los salarios así como las indemnizaciones a los trabajadores deberán ser pagadas.

Como se puede apreciar haciendo un análisis comparativo, este precepto regula en forma similar lo establecido en los artículos 106 y 114 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 106 La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley.

Art. 114. Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones

Por otro lado, cabe hacer incapié que el comerciante, en el trámite de este juicio, conserva la administración de los bienes y continua las operaciones ordinarias de su empresa bajo la vigilancia del síndico. En otras palabras, la suspensión busca la permanencia de la empresa, y el comerciante/patrón deberá continuar respetando las condiciones de trabajo y la falta de ello dará lugar a ciertos efectos legales.

1.2 PROCESO DE SUSPENSIÓN DE PAGOS.

En este apartado se expondrá de manera sintética el desarrollo del proceso de suspensión de pagos de naturaleza mercantil. Lo primero quién puede solicitarla, el artículo 394 de la ley de quiebras y suspensión de pagos, establece que:

“todo comerciante, antes de que se le declare en quiebra podrá solicitar que se le constituya en suspensión de pagos y que se convoque a sus acreedores para la celebración de un convenio general”

Un segundo punto a precisar es ante qué autoridad se tramita la solicitud de suspensión de pagos, sobre este punto el art. 13 de la Ley de Quiebras señala que

“A prevención son competentes para conocer de la quiebra de un comerciante individual, el Juez de Distrito o el de Primer instancia del lugar sujeto a su jurisdicción en donde se encuentre el establecimiento principal de su empresa y, en su defecto en donde tenga su domicilio.

En el precepto se puede resaltar la palabra “A prevención” lo cuál da la posibilidad a que se presente la denominada competencia concurrente, consistente en que el primer juez que conozca del juicio será el competente, siendo esto peculiar ya que por disposición Constitucional la materia mercantil es de competencia federal. Inclusive el mismo maestro Rafael de Pina explica que a pesar de la claridad que se le atribuye a dicho precepto es posible darle una interpretación completamente distinta ya que podría afirmarse que *“... un juez interviene en un asunto, sin perjuicio de la competencia de otro, para realizar diligencias de carácter urgente, en evitación de un daño que de otra manera no se podría impedir”*¹⁰. Continuando con la secuela procesal del juicio de suspensión el comerciante tiene un término para presentar su escrito solicitando su declaración en suspensión de pagos; de tres días después de haberse producido la *“cesación de pagos,”*. Así lo explica el artículo 396, sin embargo el decir *“cesación de*

¹⁰ DE PINA VARA. Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil. México 1972 | Porrúa Pág. 496

pagos” creo que no es muy correcto toda vez que si tuviere una cesación de pagos y no una problemática económica sería una quiebra los que se debería de tramitar y no una suspensión de pagos.

Por otro lado la misma Ley de Quiebras establece en el artículo segundo que existirá “cesación de pagos” cuando exista entre otras hipótesis un “... *incumplimiento generalizado de sus obligaciones antes que se presente la quiebra*”, esto último es de difícil acreditación pues su preocupación del comerciante no es en declararse en suspensión de pagos o declararse en quiebra; sino trata de encontrar la manera de sacar adelante su empresa del apuro económico, siendo muchas veces el termino de tres días es insuficiente, para tal fin.

Por último, el comerciante deberá acompañar a su demanda los mismos requisitos requeridos para el escrito en el que solicita la quiebra, sobresaliendo principalmente el que se debe acompañar de un convenio denominado “preventivo”

1.3 ORGANOS DE LA SUSPENSIÓN DE PAGOS

Encontramos en esta figura una serie de órganos como son

- *Sindico*
- *Juez*
- *Junta de Acreedores*

Por otro lado, y aun y cuando no son “órganos” de la suspensión se podría afirmar que existen dos figuras sobresalientes en este procedimiento, uno el “comerciante – suspenso” que se constituye como el generador del proceso y los acreedores que son los afectados por el mismo.

En otras palabras, la suerte de toda negociación sujeta a una suspensión de pagos depende de la actitud que tomen ellos dos, se afirma lo anterior en razón de que para

poder terminar con una suspensión de pagos es necesario que el comerciante cumpla lo establecido en el convenio preventivo además, con antelación, dicho convenio debe ser aprobado por la mayoría de los acreedores y sancionado por el juez competente.

a) El juez

En este proceso el Juez deberá, en forma principal, observar que el comerciante - deudor cumpla efectivamente, con todos los requisitos establecidos en la ley para beneficiarse del privilegio de la suspensión de pagos de sus deudas.

Por otra parte, la demanda puede ser presentada ante el Juez de Distrito o ante el Juez del fuero común; lo anterior en virtud de la denominada competencia concurrente, consistente en que el Juez que tenga jurisdicción en el establecimiento principal de la empresa del comerciante será el competente, de conformidad a lo previsto por el artículo 13 de la Ley de Quiebras con independencia de si se trata de materia federal o local. En cuanto a las atribuciones del Juez que conozca de la Suspensión de Pagos, se debe remitir, al capítulo de "quiebras", y derivado de ello, el juzgador tendrá las mismas facultades que en un juicio de quiebra siempre y cuando aquellas sean compatibles con la figura de la suspensión de pagos.

Así en el artículo 26 de la ley de quiebras se establece que

Serán atribuciones del juez.

- I. Autorizar los actos de ocupación de todos los bienes y de los libros, documentos y papeles del quebrado concernientes a su empresa e intervenir personalmente en tales actos, si así lo estimare conveniente.*
- II. Examinar los antedichos bienes, libros, documentos y papeles del quebrado.*
- III. Ordenar las medidas necesarias para la seguridad y buena conservación de los bienes de la masa.*
- IV. Convocar las juntas de acreedores que prescribe la ley y las que estime necesarias y presidirlas*

V. *Vigilar la actuación y remover cuando se compruebe que hay causa justificada para ello, al personal necesario y profesionistas designados por el sindico en interés de la quiebra.*

VI. *Resolver las reclamaciones que se presentaren contra actos u omisiones del sindico.*

VII. *Autorizar la sindico*

- *Para iniciar juicios cuando éste los solicite, e intervenir en todas la fases de su tramitación.*
- *Para transigir o desistir del ejercicio de acciones y, en general para realizar todos los actos que excedan de los puramente conservatorios y de administración ordinaria.*

VIII. *Inspeccionar la gestión del sindico, instarlo al cumplimiento de los actos o al ejercicio de las acciones útiles a la masa y celar el buen manejo y administración de los bienes de la misma.*

IX. *(Derogado).*

X. *Examinar y comprobar los créditos y vigilar la formación del estado pasivo que se deberá presentar a la junta de acreedores.*

XI. *En general, todas las que sean necesarias para la resolución de los conflictos que se presenten, hasta la extinción de la quiebra.*

b) *Sindico.*

Entendido como “*persona elegida por una comunidad o corporación para que represente y defienda sus intereses*”.¹¹ Así vemos, que la figura el sindico en la suspensión de pagos tiene como función principal el de vigilar las actuaciones del quebrado.

Siendo lo principal, quienes pueden ser sindicos, así en el artículo 398 de la ley de quiebras y suspensión de pagos señala que un requisito de la demandada de

¹¹ Diccionario Enciclopedico Grijalbo Grijalbo España Pág. 1712.

suspensión es ir acompañado de un convenio preventivo y de la manifestación de la Cámara de Comercio o de Industria a la que se encuentre afiliado el comerciante o la solicitud dirigida a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para la designación de la Sociedad Nacional de Crédito que deba fungir como sindico.

Es decir el nombramiento de Sindico, debe recaer sobre una Sociedad Nacional de Crédito ó sobre la Cámara de Comercio a la que pertenezca; sin embargo las atribuciones del sindico son muy limitadas ya que en manera general vigila la actuación del "suspenso".

Atribuciones del Sindico

Antes de mencionarlas, cabe aclarar que el comerciante conserva la administración de sus negocios, es decir la función del sindico es distinta a la que realiza en la quiebra, así se puede decir que en forma general se dedica a la vigilancia de los actos del comerciante.

Art. 416. de la ley de Quiebras y Suspensión de Pagos

El sindico tendrá los siguientes derechos y obligaciones:

- 1. Practicar el inventario, comprobar y, en su caso rectificar, en término que no exceda de quince días, la exactitud del estado del activo y pasivo presentado por el comerciante, así como la relación mencionada en el artículo 6o. apartado c*
- 2. Hacerse cargo de la caja y vigilar la contabilidad y todas las operaciones que efectúe el comerciante, pudiendo oponerse a la realización de cualquier acto que perjudique a los acreedores. En caso de inconformidad del comerciante, el juez resolverá de plano.*
- 3. Comunicar al juez cualquier irregularidad que advierta en los asuntos del deudor.*
- 4. Rendir un informe sobre el estado de la negociación, que comprenda todos los datos que puedan ilustrar a los acreedores sobre el convenio propuesto y sobre*

la conducta del deudor. Este informe deberá presentarse ante el Juez, por lo menos tres días antes de la celebración de la junta, para que los interesados puedan enterarse de él.

En general tiene los derechos y obligaciones del sindico en la quiebra.

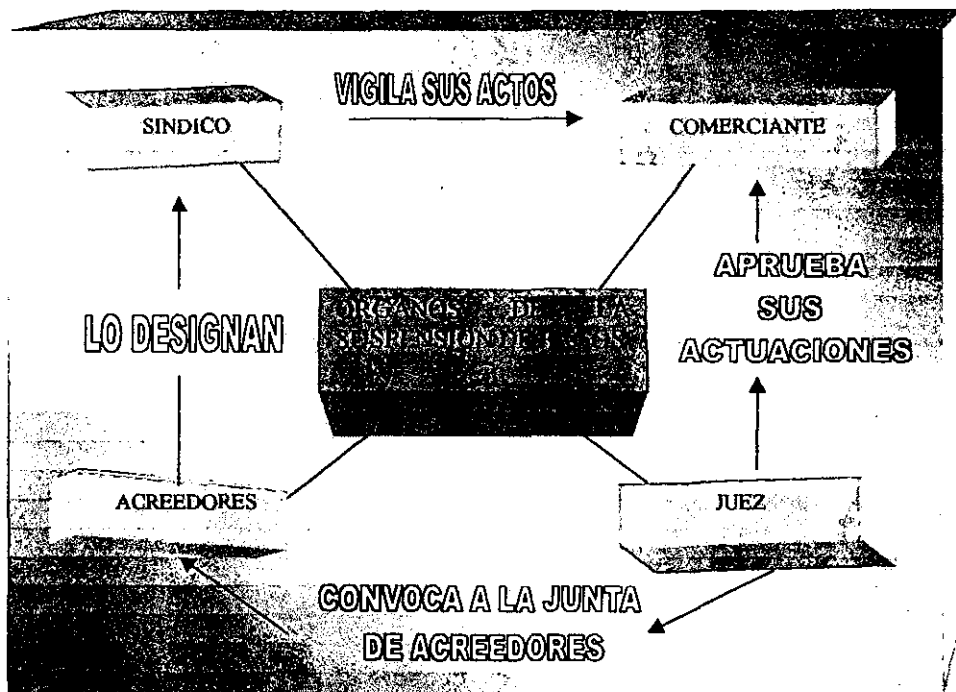
Lo importante en la suspensión de pagos es que la empresa continua sus labores y el comerciante - patrón queda al frente de ella, por lo tanto subsiste la relación de trabajo y deberán los sujetos de ella, cumplir con sus obligaciones y respetar los derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo. Así lo que se pretende con la suspensión es proteger al comerciante deudor y al mismo tiempo a la fuente de trabajo, cuando el juez considere que real y creíblemente el deudor esté en posibilidad de cubrir con sus obligaciones pendientes, pero tomará en cuenta la situación empresarial. Buscando en sí la permanencia de la empresa ya que tiene una función social dentro de la economía

d) Junta de Acreedores.

Integrada por la mayoría de los acreedores en ella; no tiene una regulación expresa en la misma ley de quiebras; únicamente se especifica que tendrá la función de: Reconocer los créditos exigibles y una vez hecho lo anterior aprobar el convenio preventivo que presentó el suspenso junto con la demanda al inicio del procedimiento. Del cuál se puede consistir en espera, quita y pago en contado o los tres combinados. Resulta de gran trascendencia el hecho de que sea aprobado dicho convenio, debido a que la misma ley establece una consecuencia de gran magnitud siendo la declaración de quiebra.

Art. 419. LQSP. Si el convenio fuese rechazado expresamente o no reuniese la mayoría exigidas, el juez procederá a la declaración de quiebra”

ORGANOS DE LA SUSPENSION DE PAGOS



1.4 PROCEDIMIENTO DE DECLARACIÓN DE SUSPENSIÓN DE PAGOS

Debe aclararse la gran similitud que existe entre la declaración de suspensión de pagos y la declaración de quiebras, debido a que en la misma ley se establece que el capítulo de quiebras se aplicará en el procedimiento de suspensión de pagos en lo que sea compatible con la naturaleza de la suspensión.

Así vemos que se inicia con la presentación de la demanda en un término de tres días a partir del día en que se presentó la problemática económica en la empresa. Deberá acompañarse con diversos documentos de los cuales resalta la propuesta de un convenio preventivo. Una vez presentada ante el juez competente, se procederá a dictar

una sentencia de declaración de suspensión de pagos la cuál tiene las siguientes características:

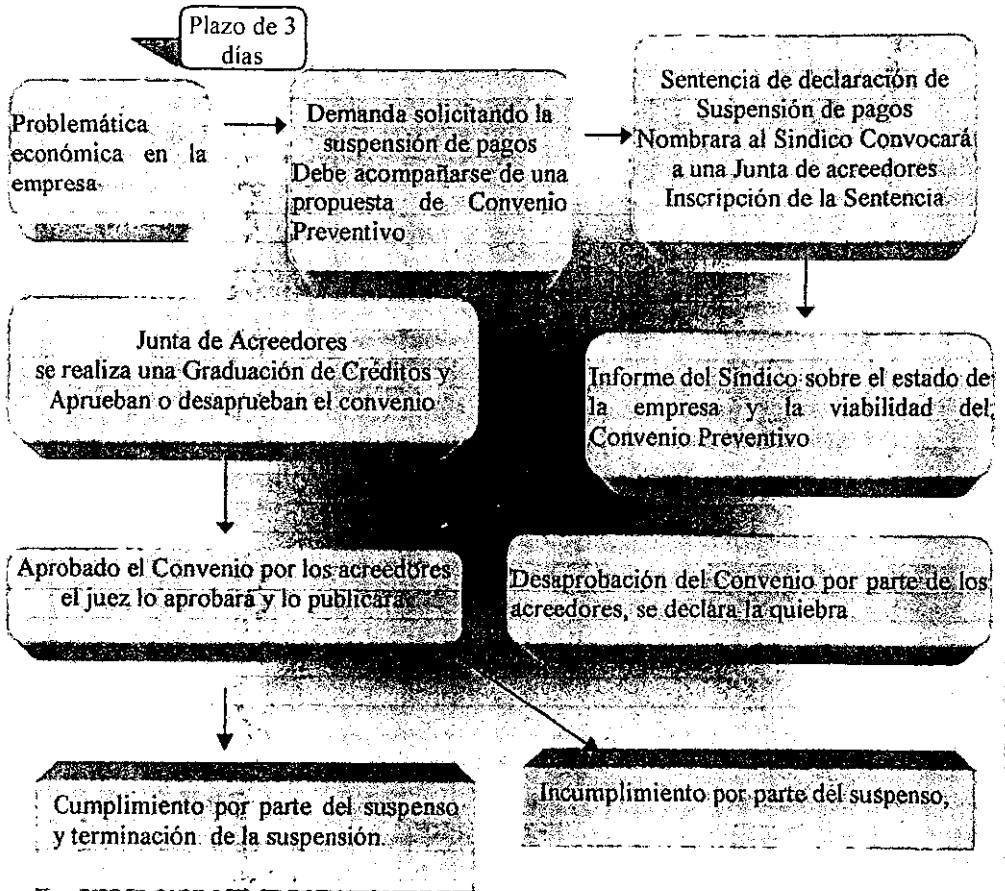
- *No termina un proceso como se acostumbra en un procedimiento ordinario*
- *Inicia un procedimiento de suspensión de pagos*
- *Provoca el efecto jurídico de que no se realizaran pagos a los acreedores. Así mismo las deudas del suspenso dejan de producir intereses*

En la misma sentencia de declaración de pagos se convocará a los acreedores a una junta la cuál se deberá de llevar a cabo durante un periodo de cuarenta y cinco días a partir de la tercera publicación de la sentencia así como la orden de presentarse a los acreedores sus créditos para el reconocimiento y graduación.

Una vez que se encuentra en la junta de acreedores se procederá a una graduación de créditos y la función principal el aprobar el convenio que fue presentado en la demanda de suspensión.

Explicado brevemente y buscando hacerlo más accesible lo esquematizo así para poder explicarlo o apreciar mejor las fases del mismo.

PROCESO DE SUSPENSIÓN DE PAGOS



1.5 CONCEPTO DE QUIEBRA

Hasta este momento se ha explicado que la suspensión de pagos busca la sobrevivencia de la empresa ya que se le da mas tiempo al comerciante para el cumplimiento de sus obligaciones Mercantiles y avilés. Sin embargo, el privilegio de la

suspensión tiene un carácter temporal ya que de no superarse esa suspensión, la consecuencia sería la declaración de quiebra:

Así, en la quiebra no se busca que comerciante logre superar esa dificultad económica, sino se busca que los acreedores de ese comerciante no se vean afectados en sus intereses por ello tiene el objeto de liquidar el patrimonio de ese comerciante. Es en si la diferencia principal que existe entre la suspensión de pagos y la quiebra por lo que

“la sistemática de la suspensión de pagos permite que la empresa continúe desarrollando sus actividades, ya que de esto depende que el comerciante comprometido en el convenio pueda cumplir con él y, en consecuencia logre ahuyentar el espectro de la quiebra o al contrario caiga definitivamente en ella”¹².

En cambio, en la quiebra nos encontramos como se ha mencionado, ante la imposibilidad de que el comerciante pueda cumplir con sus obligaciones civiles, mercantiles y aún laborales, por lo que para asegurar el pago de éstas se le priva de la administración de su patrimonio, sobre el particular Dávalos Morales ha mencionado:

“... la consecuencia inmediata es la suspensión de actividades de la empresa y a la brevedad posible su ocupación física y material, pues el objeto esencial de la quiebra es el pago a los acreedores, sea con el producto de la realización de los bienes de la empresa sea con la empresa misma. No obstante, en la quiebra existe una excepción a la suspensión de actividades; cuando por calificación de juez y de perito se ordene al sindico continuar temporalmente las actividades de la empresa con el fin de dar mantenimiento y conservación a la mercancía y la maquinaria o ambas para evitar el deterioro de los elementos que compongan la masa en quiebra.”¹³

De acuerdo a lo antes apuntado podemos concluir que quiebra es el:

¹² DAVALOS MEJÍA. Carlos Felipe . Quiebras y Suspensión de Pagos. Harla México. Pág. 102.

¹³ Ibidem . Pág:101

*“Estado Jurídico de un comerciante, declarado judicialmente como consecuencia del incumplimiento en el pago de sus obligaciones profesionales que produce la limitación de sus facultades relativas a la administración y disposición de los bienes, así como la liquidación de su patrimonio y distribución de los bienes que lo constituyen entre los acreedores legítimos en la porción de los bienes que lo constituyen entre los acreedores legítimos en la porción que tengan derecho a ser pagados.”*¹⁴

Otra definición de quiebra es.

*“Juicio dirigido a la liquidación del patrimonio del deudor y a su distribución entre los acreedores. Puede ser culpable, causada por imprudencia, imprevisión o descuido, fortuita, resultado de una situación casual y adversa, fraudulenta provocada con engaños con el propósito de eludir obligaciones contractuales y legales”.*¹⁵

Por otra parte, la Ley de Quiebras es omisa en establecer una definición concreta y en vez de ello señala un enlistado de supuestos fácticos que originan la quiebra, para mayor claridad de esta hipótesis a continuación transcribo los numerales correspondientes a ello.

“Art.1 Podrá ser declarado en estado de quiebra el comerciante que cese en el pago de sus obligaciones

Art. 2.- Se presumirá salvo prueba en contrario que el comerciante cesó en sus pagos en los siguientes casos y en cualesquiera otros de naturaleza análoga.

1. Incumplimiento general en el pago de sus obligaciones liquidas y vencidas

¹⁴ DE PINA Y PINA VARA. Rafael. Diccionario de Derecho. op. cit. pág. 427.

¹⁵ DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO GRIJALBO. op. cit. Pág. 1533.

2. *Inexistencia o insuficiencia de bienes en que trabar ejecución al practicarse un embargo por incumplimiento de una obligación o al ejecutarse una sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada*
3. *Ocultación o ausencia del comerciante sin dejar al frente de su empresa alguien que legalmente pueda cumplir con sus obligaciones*
4. *En iguales circunstancias que el caso anterior, el cierre de los locales de su empresa.*
5. *La cesión de sus bienes en favor de sus acreedores*
6. *Acudir a expedientes ruinosos, fraudulentos o ficticios para atender o dejar de cumplir sus obligaciones*
7. *Pedir su declaración en quiebra.*
8. *Solicitar la suspensión de pagos y no proceder esta o si concedida no se concluyó con los acreedores*
9. *Incumplimiento de las obligaciones contraídas en convenio hecho en la suspensión de pagos*

La presunción a que alude este artículo se invalidará con la prueba de que el comerciante puede hacer frente a sus obligaciones líquida y vencidas con su activo disponible

Art.3.- Dentro de los dos años siguientes a la muerte o al retiro de un comerciante puede declararse su quiebra cuando se pruebe que había cesado en el pago de sus obligaciones en fecha anterior a la muerte o al retiro o en el año siguiente a los mismos.

La sucesión del comerciante podrá ser declarada en quiebra cuando continúe en marcha la empresa de la que éste era titular”.

Art.10. Si durante la tramitación de un juicio advirtiese el juez una situación de cesación de pagos procederá a hacer la declaración de quiebra, si tuviere competencia para ello, o la comunicará urgente al juez que la tenga.

Si sólo tuviere duda seria y fundada de tal situación de cesación de pagos deberá notificarlo a los acreedores y al Ministerio Público, a fin de que pidan en su caso la declaración respectiva dentro de un mes a partir de la notificación. Entretanto el juez adoptará las medidas que autoriza el segundo párrafo del artículo siguiente que cesarán si en el citado término de un mes no es promovida la declaración de quiebra.

Así, se puede apreciar que existe un común denominador “el incumplimiento del comerciante en sus obligaciones” lo que se traduce dos características de esta situación:

- El comerciante no realiza los pagos de sus deudas al tiempo que era necesario hacerlo
- Sus posibilidades económicas no le permitan hacer pagos, es decir, su pasivo es mayor que su activo.

Para evitar lo anterior se protegen los intereses de los acreedores del quebrado, mediante la intervención judicial del patrimonio sin embargo, en la ley de quiebras pocas veces se refiere al interés de los trabajadores de la empresa que sufre la quiebra ya que en ningún momento se considera lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, cuerpo legal que expresamente establece que deberá la Junta de Conciliación y Arbitraje otorgar su autorización para dar por terminada las relaciones colectivas de trabajo. Razón por la cuál uno de los objetivos de este trabajo es proponer una solución a esa problemática

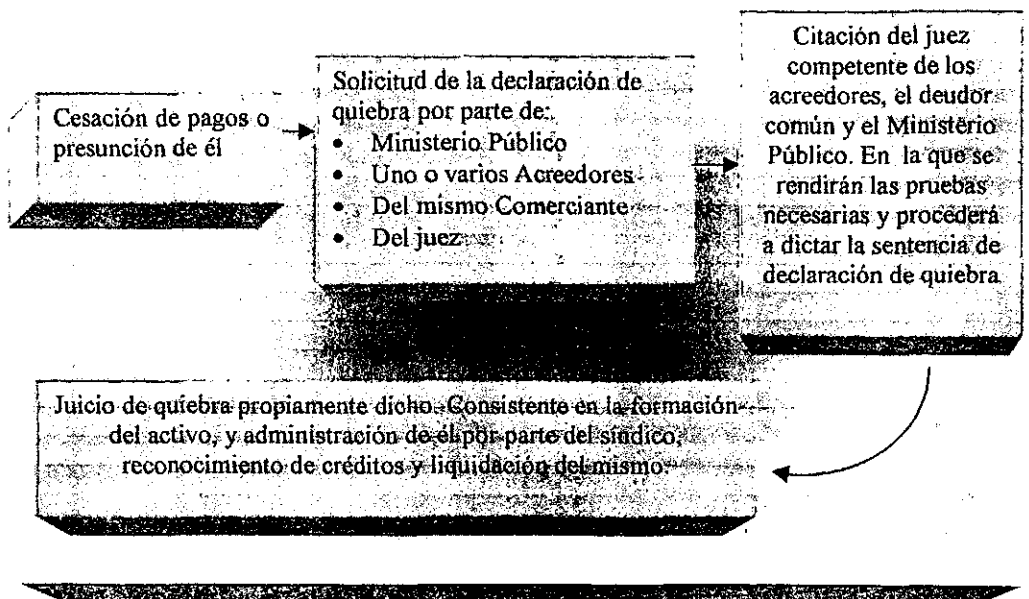
1.6 LA DECLARACIÓN DE QUIEBRA.

Del cuadro que se expone a continuación se puede derivar la existencia de dos momentos en el proceso de quiebra. Primeramente la presunción de una existencia de cesación de pagos y a consecuencia de él la solicitud por parte de los acreedores de la declaración de quiebra y es por ello que el Juez respetando la garantía de audiencia cita a

los acreedores, el mismo deudor común para que defiendan sus derechos y presenten sus pruebas. Resultando la declaración de quiebras si se demuestra que efectivamente se encuentra ante un cesación de pagos el comerciante.

Para entenderlo mejor tomemos como referencia el siguiente cuadro:

PROCESO PARA LA DECLARACION DE QUIEBRA



Siendo peculiar el hecho del que la sentencia de declaración de quiebra se distingue de lo acostumbrado ya que a partir de ella se inicia el juicio de quiebra, y no resuelve una cuestión de fondo como se acostumbra así mismo no señala el final de la instancia como en otros juicios.

Y ante tal situación, consideramos necesario aclarar quién puede solicitar la declaración de quiebra existiendo, diversas posibilidades, circunstancia que regula el artículo 5 de la Ley de quiebras que a la letra establece:

Art. 5 La declaración de quiebra podrá hacerse de oficio en los casos en que la ley lo disponga o a solicitud escrita del comerciante de uno o varios de sus acreedores o del Ministerio Público

Así los sujetos facultados para iniciar un procedimiento de quiebras son:

- El mismo Comerciante
- Los acreedores del comerciante
- El Ministerio Público

Por otro lado, en el artículo décimo de la misma ley se establece la posibilidad de que el Juez que conozca de un juicio diverso se percate de la existencia de una cesación de pagos y ante ello procederá a realizar la declaración de quiebra, si fuera competente para ello o en su defecto comunicará la existencia de dicha cesación al Juez que fuera competente.

Sin embargo, además deja dicho precepto abierta la puerta, en caso de tener una duda seria y fundada deberá notificarlo a los acreedores y al Ministerio Público

Art. 10 Si durante la tramitación de un juicio advirtiese el juez una situación de cesación de pagos, procederá a hacer la declaración de quiebra, si tuviere competencia para ello o lo comunicará urgentemente al juez que la tenga.

Si solo tuviere duda seria y fundada de tal situación de cesación de pagos, deberá notificarlo a los acreedores y al ministerio Público a fin de que pidan en su caso, la declaración respectiva dentro de un mes a partir de la notificación. Entretanto el juez adoptara las medidas que autoriza el segundo párrafo del artículo siguiente, que cesará si en el citado término de un mes no es promovida la declaración de quiebra.

Competencia para conocer de la quiebra

Como se ha mencionado anteriormente, existe la denominada competencia concurrente, la que consiste en que la materia mercantil es de competencia federal, sin

embargo, puede conocer de ella el juez del fuero común, siendo a elección del actor el escoger ante quién se promueve.

Art. 13. A prevención son competentes para conocer de la quiebra de un comerciante individual el Juez de Distrito o el de Primera Instancia del lugar sujeto a su jurisdicción en donde se encuentre el establecimiento principal de su empresa y en su defecto en donde tenga su domicilio.

Tratándose de sociedades mercantiles lo será a prevención también el que tenga jurisdicción sobre el domicilio social y, en el caso de irrealidad de éste el de lugar en donde tenga el principal asiento de sus negocios.

Las sucursales de empresas extranjeras podrán ser declaradas en quiebra, sin consideración de la competencia que pudiera corresponder a jueces extranjeros. Esta quiebra afectara a los bienes sitos en la República y a los acreedores por operaciones realizadas con la sucursal.

Una vez expuesto brevemente el procedimiento para la declaración de una quiebra, y mencionada que ésta sólo es el inicio del verdadero juicio de quiebra; se necesita explicar mejor el mecanismo de operación en este juicio por ello, a continuación analizaremos los sujetos que intervienen en dicho procedimiento, es decir, los denominados órganos de la quiebra

1.7. ÓRGANOS DE LA QUIEBRA.

En el proceso de quiebra nos encontramos ante una diversidad de personajes, sobresaliendo el Síndico el cuál tiene la administración de la misma, pero estará sujeto a los lineamientos que establezca el Juez, así mismo el mismo síndico se encuentra sujeto a la vigilancia del interventor.

a) *El juez*

Como anteriormente ha sido explicado el Juez ya sea de Distrito o el Juez de primer instancia, competente en base del domicilio de quebrado. tendrá las siguientes facultades:

Art. 26. Serán atribuciones del juez.

- *Autorizar los actos de ocupación de todos los bienes y de los libros, documentos y papeles del quebrado concernientes a su empresa e intervenir personalmente en tales actos, si así lo estimare conveniente;*
- *Examinar dichos bienes, libros, documentos y papeles del quebrado.*
- *Ordenar las medidas necesarias para la seguridad y buena conservación de los bienes de la masa*
- *Convocar las juntas de acreedores que prescribe la ley y las que estime y presidirlas*
- *Vigilar la actuación y remover cuando se compruebe que hay causas justificadas para ello, al personal necesario y profesionistas designados por el síndico en interés de la quiebra.*
- *Resolver las reclamaciones que presentaren contra actos u omisiones del síndico.*

Autorizar al síndico

- *Para iniciar juicios cuando éste lo solicite e intervenir en todas las fases de su tramitación.*
- *Para transigir o desistir del ejercicio de acciones y en general para realizar todos los actos que excedan de los puramente conservatorios y de administración ordinaria.*
- *Inspeccionar la gestión del síndico, instarlo al cumplimiento de los actos o al ejercicio de las acciones útiles a la masa y celar el buen manejo y administración de los bienes de la misma.*

- *Examinar y comprobar los créditos y vigilar la formación del estado pasivo que se deberá presentar a la junta de acreedores*
- *En general todas las que sean necesarias para la resolución de los conflictos que se presenten hasta la extinción de la quiebra.*

a) El Síndico.

Definido como *“auxiliar de la administración de justicia encargado de la administración de los bienes del quebrado, con la obligación de asegurarlos y administrarlos, en tanto que no se distribuyan el importe de los mismos entre quienes hayan sido reconocidos como acreedores en el juicio de quiebra”*¹⁶

En primer lugar quienes pueden ser sindico de una quiebra así el artículo Art. 28. *El nombramiento del sindico podrá recaer En la Cámara de Comercio o en la Industria a la cuál pertenezca el fallido, salvo que se trate de una entidad paraestatal. En la sociedad nacional de crédito que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en cualquier otro caso; la cual otorgará la preferencia prevista por el artículo 447 de la presente ley si se trata de una empresa aseguradora.*

El juez al recibir la demanda de declaración de quiebra, deberá notificarla a la Cámara de Comercio o de Industria correspondiente y a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para hacer la designación de sindico en la sentencia que la declare en su caso.

Art. 29. La Cámaras de Comercio y de industria desempeñarán las sindicaturas que les correspondan en los términos establecidos en la presente ley y en los que la efecto señalen los respectivos estatutos que las rigen. Podrán para el desempeño de las sindicaturas que les correspondan, designar uno o varios delegados para cada caso, quienes gozarán dentro de las órbitas de sus atribuciones, de las más amplias facultades de representación y ejecución.

¹⁶ PINA VARA. Rafael, Diccionario de Derecho. op. cit. Pág. 456

Las limitaciones a las facultades de los delegados deberán constar expresamente en el instrumento en que se les confiera la delegación.

Las sociedades nacionales de crédito desempeñarán la sindicatura del modo previsto para las facultades fiduciarias.

Así tenemos que como sucede en la suspensión de pagos es una Cámara de Comercio o de Industria la que tomará a su cargo la sindicatura o la Sociedad Nacional de Crédito que designa la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En las facultades del Síndico, sobresalen de manera importante las siguientes:

- *Tomar posesión de la empresa y de los demás bienes del quebrado.*
- *Establecer una lista provisional de los acreedores privilegiados, así como de los ordinarios que se fueren presentando.*
- *Ejercitar y continuar todos los derechos y acciones que correspondan al deudor con relación a sus bienes y a la masa de acreedores contra el deudor contra terceros y contra determinados acreedores de aquella*
- *Proponer al juez la continuación de la empresa del quebrado, su venta o la de algunos de sus elementos o de los otros bienes de la quiebra, en las circunstancias y con los efectos que en la ley se determinan así como todas las demás medidas extraordinarias aconsejadas en bien de la masa del quebrado*

Quizás sea muy criticable el hecho que no transcriba completamente las atribuciones del Síndico, no pretendo menospreciar todas las demás de carácter contable, sino que busco remarcar las anteriores, ya que jurídicamente el síndico es el representante del patrimonio del quebrado, por que el comerciante se ve privado de la disposición de sus bienes así como de la administración de los mismos, así es el síndico quién realizará las gestiones de administración así como todos los actos tendientes a la conservación de la masa de la quiebra, cuestión que volveré a retomar posteriormente.

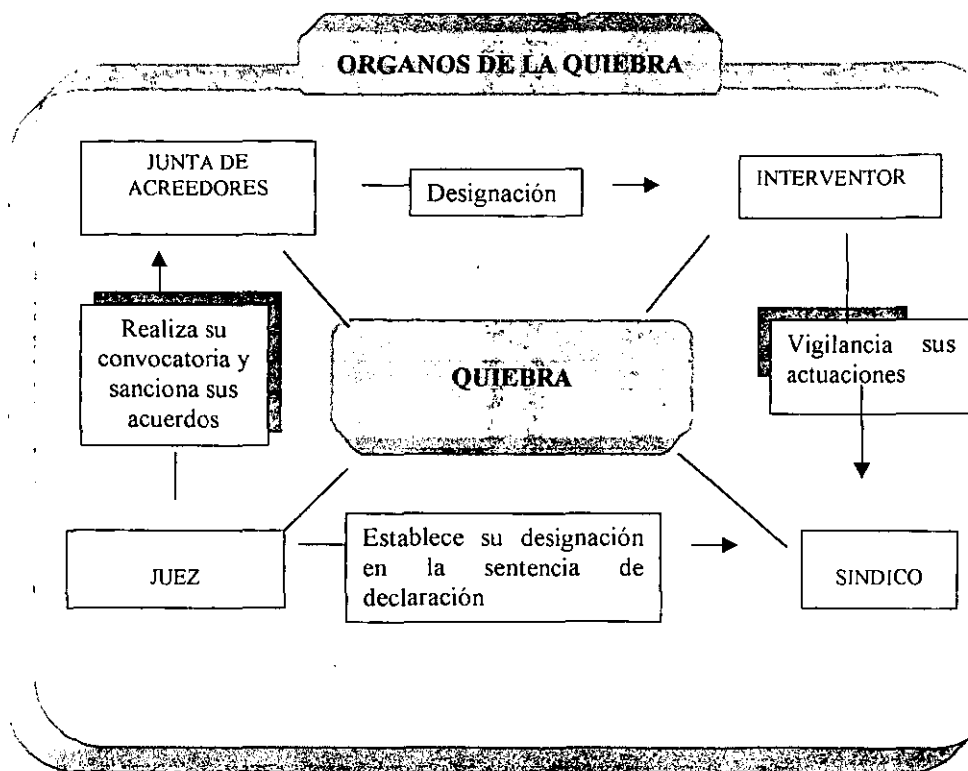
Interventor.

En esta figura que no se mencionó en la suspensión de pagos, resulta peculiar toda vez que es un órgano colegiado, y su designación resulta de un mecanismo con ciertas características que lo distinguen de las demás figuras, toda vez que es la junta de acreedores la que designará a dichos miembros a través de una votación eligiendo la mayoría dos interventores y la minoría nombrará a uno siendo los mismo acreedores quienes ejercerán ese cargo. Buscando la vigilancia de los actos del síndico principalmente

Art. 58. Para representar los intereses de los acreedores en la vigilancia de la actuación del síndico y de la administración de la quiebra, se nombrarán uno, tres o cinco interventores juicio de juez, según la cuantía e importancia de la quiebra, que constituirán la intervención de la misma.

Junta de Acreedores

Esta integrada por todos los acreedores que hayan presentado sus créditos exigibles en contra del quebrado, en este órgano se discutirá la preferencia de los créditos, así como su cuantía, por otro lado, es posible que lleve a cabo la aprobación de alguna de las formas de liquidación de la quiebra así como la calificación de la quiebra, siendo importante ya que se podría derivar una responsabilidad penal por esta calificación de la quiebra.



1.8. PROCEDIMIENTO DE LA DECLARACIÓN DE QUIEBRA.

En primer lugar, se debe explicar claramente que se debe presentar la demanda de quiebra de la empresa en un término de tres días contados a partir de la cesación de pagos, la cuál deberá ir acompañada de diversos documentos en la que destacan sus libros de contabilidad, una descripción valorada de sus bienes así como una lista de sus acreedores. Una vez hecho lo anterior el juez dictará una sentencia de declaración de quiebra en la cuál principalmente se producen los siguientes efectos:

- a) Priva de la administración de su patrimonio al quebrado nombrando para ello un síndico, el cuál se encargará de la administración y representación del patrimonio del quebrado.
- b) Convocará a una junta de acreedores para ello deberá presentar los acreedores sus créditos exigibles.
- c) Nombrará a un interventor el cuál se encargará de la vigilancia de las actuaciones del síndico

En la mencionada junta además de reconocer los créditos y establecer su graduación, deberá de establecerse una forma de extinción de la quiebra siendo posibles:

- a) Convenio
- b) Extinción por falta de activo
- c) Extinción por pago sea en forma concursal o líquida.
- d) Por acuerdo unánime de acreedores
- e) Por acuerdo de los acreedores

Por lo anterior existen tres clases de sentencias dictadas por el juez en el transcurso del proceso:

- a) *Sentencia de Declaración de quiebra.*
- b) *Sentencia de reconocimiento de créditos*
- c) *Sentencia de extinción de la quiebra.*

Aclarado esto para buscar la mayor facilidad exposición del tema, establezco un esquema del proceso

Demanda presentada ante el juez

Citación hecha por el juez al comerciante para ser oído antes de la declaración de quiebra

Declaración de Quiebras en la cuál se designa al

- a) Sindico,
- b) Interventor

- Convoca a los acreedores para que en un término presente sus créditos exigibles en contra del quebrado
- Así como la fecha en que se celebrará la junta de Acreedores
- Disposición de mandar a poner disposición del sindico los bienes del quebrado

Junta de Acreedores en donde se determinará en cuanto a los privilegio y graduación de los créditos

Informe de la Sindicatura en cuanto al estado de las finanzas del quebrado, así como un proyecto para la liquidación de la masa de la quiebra.

Sentencia de reconocimiento de créditos

Sentencia en la cuál se declara concluida la quiebra una vez liquidadas el pago integro de las obligaciones

1.9. LA LEY DE CONCURSOS MERCANTILES,

Durante el desarrollo del presente trabajo se promulgó una nueva Ley de Concursos Mercantiles. Por lo tanto se realizará un breve referencia a esta legislación.

En primer lugar se debe aclarar que la legislación en comento tiene un ámbito de aplicación restringido. Su vigencia comienza a partir del 12 de mayo del 2000. Además conforme al artículo 5°.

Los pequeños comerciantes sólo podrán ser declarados en concurso mercantil, cuando acepten someterse voluntariamente y por escrito a la aplicación de la presente Ley. Para efectos de esta Ley se entenderá como pequeño comerciante al Comerciante cuyas obligaciones vigentes y vencidas en conjunto, no excedan al equivalente de 400 mil UDIs al momento de la solicitud o demanda.

Las empresas de participación estatal constituidas como sociedad mercantiles podrán se declaradas en concurso mercantil

El Concurso Mercantil y La quiebra

La Ley de Concursos Mercantiles establece que el Concurso Mercantil *"es el proceso que contempla dos etapas sucesivas, denominadas conciliación y quiebra"*, sin embargo, antes de esta etapa encontramos una etapa denominada visita de verificación.

La visita de verificación, tiene como finalidad, el constatar que el comerciante ha incurrido en un incumplimiento en sus obligaciones de pago a dos o más acreedores distintos y que no cuenta con recursos económicos suficientes para hacer frente a dichas obligaciones. Por ende se establecerá alguna providencia precautoria a fin de proteger los bienes y derechos del comerciante, que pudieran servir para afrontar sus obligaciones pendientes.

La etapa de la conciliación, conforme a la Ley de Concursos Mercantiles, tiene como finalidad *"... la conservación de la empresa del comerciante mediante el convenio que suscriba con sus Acreedores Reconocidos."* Ahora bien, si no es posible llega a un acuerdo con los acreedores la misma ley establece un término de 180 días, concluido este se pasará a la siguiente etapa de quiebra. En ésta, se busca ... *"la venta*

de la empresa del Comerciante, de sus unidades productivas o de los bienes que la integran para el pago a los Acreedores Reconocidos”.

Organos del Concurso Mercantil

- *Visitador*
- *Conciliador*
- *Sindico*
- *Interventor*
- *Juez.*

Visitador.- Conforme a la Ley de Concursos Mercantiles, tiene como actividad primordial; el constituirse en el negocio del comerciante y constatar que dicho comerciante ha incurrido en un incumplimiento generalizado en el pago de sus obligaciones y que no tiene la posibilidad económica de hacerle frente a las mismas. Por ende puede sugerir al Juez alguna medida precautoria a fin de proteger los bienes del comerciante para una posterior distribución entre sus acreedores.

Conciliador- El conciliador tiene como actividad primordial el buscar la conservación de los bienes que integran la masa de la quiebra, por ello esta facultado a buscar que se llegue a un convenio entre los acreedores y el comerciante y con ello evitar la declaración de la Quiebra. Así mismo la Ley de Concursos Mercantiles, resalta la posibilidad que celebra convenio con los trabajadores siempre que no graven los términos de las obligaciones a cargo del Comerciante.

Con fundamento en esta atribución, puede solicitar se aplique cualquier medida precautoria que la misma Ley de Concursos Mercantiles contemple. Entre las que destacan la solicitud de remoción de la administración del comerciante e inclusive si afecte el valor de los bienes de la masa el cierre de la empresa.

Sindico. Es el administrador de los bienes que integran la masa de la quiebra. Teniendo como finalidad primordial la liquidación de dicho bienes, y la distribución de sus

patrimonio entre los acreedores legalmente reconocidos en la lista definitiva que le presentará el conciliador.

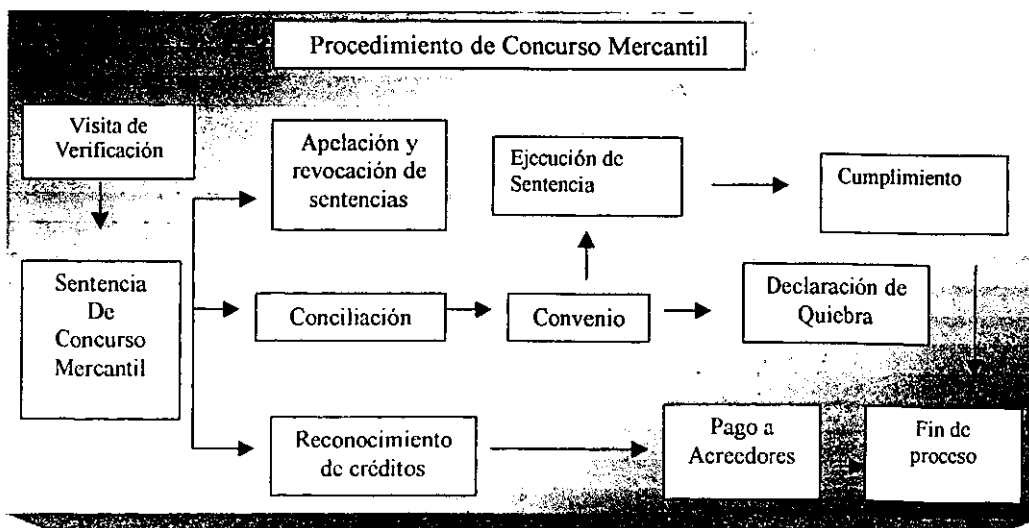
Interventor, Figura que estará presente las dos fases que contempla el concurso mercantil. Representa a los Acreedores del Comerciante y por ende buscará en todo momento protegerlos. Para ello tendrá a su cargo la vigilancia de las actuaciones del Conciliador y del Síndico

Juez. En este caso se considera como competente para conocer del juicio de Concurso Mercantil, el Juez de Distrito o el Juez.

Siendo el rector del procedimiento de concurso mercantil y tendrá las facultades necesarias para dar cumplimiento a lo que la Ley de Concursos Mercantiles establezca.

Procedimiento

En este capítulo no se busca dar una explicación de cada una de las etapas del concurso mercantil sino únicamente se esquematizará a efecto de dar una idea del juicio de Concursos Mercantiles.



Como se mencionó al inicio del apartado, nos encontramos ante tres distintas fases en el procedimiento de Concurso Mercantil

Visita de Verificación.

En esta etapa, se inicia con la demanda que es admitida por el Juez de Distrito, quién envía un oficial al Instituto Federal de Especialista de Concurso Mercantiles, quién designará un visitador; quién analizará la situación económica de la empresa, y en dado caso ratificará el incumplimiento generalizado en sus obligaciones. Solicitando si se diera el caso la declaración de concurso mercantil.

Esta fase no tiene ninguna repercusión en materia laboral, toda vez que el comerciante continuará en la administración de la empresa.

Sentencia de declaración de Concurso Mercantil

En esta fase, denominada “conciliación”, estará a cargo del Conciliador que sea designado por el Instituto. El propósito primordial es la conservación de la masa de la quiebra; buscando en todo momento las partes lleguen a un convenio para el cumplimiento de las obligaciones del comerciante, sin embargo cabe resaltar que tiene una duración de 180 contados desde que se haga la publicación en el Diario Oficial de la Federación, pudiéndose prorrogarse hasta otros 180 días límite

Ahora bien, par lograr conservar la masa de la Quiebra el Conciliador, la facultad de determinar la conveniencia de mantener la empresa en operación; para ello deberá considerar la afectación al valor de los bienes de la Masa, o evitar el aumento del pasivo, y si lo considera conveniente puede solicitar al Juez, el cierre de la empresa, sea provisional o definitivo, total o parcial.

Art. 79. El conciliador y el Comerciante deberán considerar la conveniencia de conservar la empresa en operación.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando así convenga para evitar el crecimiento del pasivo o el deterioro de la Masa, el conciliador previa opinión de los interventores, en caso de que existan podrán solicitar al juez que ordene el cierre de la

empresa, que podrá ser total o parcial, temporal o definitivo. Lo anterior se substanciará por la vía incidental.

Por otro lado, dentro de la misma Ley de Concursos Mercantiles, establece la imposibilidad de realizar alguna diligencia de embargo, o ejecución en contra de los bienes que integren la masa de la quiebra. Salvo que se trate de algún crédito laboral, contemplado en la Constitución en su artículo 123, fracción XXIII. Al mismo tiempo la declaración de Concurso Mercantil de la Empresa, no exime al patrón en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, por lo que deberá seguir pagando sueldos salarios, y cumplir con todas las obligaciones que la misma ley laboral le impone por el hecho de ser patrón.

Así lo determina la Ley de Concursos Mercantiles:

Art. 65. Desde que se dicte la sentencia de concurso mercantil y hasta que termine la etapa de conciliación, no podrá ejecutarse ningún mandamiento de embargo o ejecución contra los bienes y derechos del comerciante.

Cuando el mandamiento de embargo o ejecución sea de carácter laboral la suspensión no surtirá efectos respecto de lo dispuesto en la fracción XXIII, del apartado A, del artículo 123 constitucional y sus disposiciones reglamentarias, considerando los salarios de los dos años anteriores al concurso mercantil; cuando sea de carácter fiscal, se estará a lo dispuesto en el artículo 69 de este ordenamiento.

Art- 66. El auto de admisión de la demanda de concurso mercantil tendrá entre sus propósitos, con independencia de los demás que señala esta Ley, asegurar los derechos que la Constitución, sus disposiciones reglamentarias y esta Ley garantizan a los trabajadores, para efectos de su pago con la preferencia, a que se refieren tales disposiciones y la fracción I del artículo 224 de la presente Ley.

La sentencia de concurso mercantil no será causa para interrumpir el pago de las obligaciones laborales ordinarias del Comerciante.

Si durante el desarrollo de esta etapa se hiciera efectivo un crédito laboral en contra de la masa de la quiebra, la Ley de Concursos Mercantiles prevé un procedimiento sumamente novedoso pero práctico para el trabajador. Puesto que reconocer la facultad de la autoridad laboral para efectuar un embargo sobre un bien integrante de la masa de la quiebra, pudiendo sustituir dicho embargo mediante una fianza.

Art. 67. En caso de que En caso de que las autoridades laborales ordenen el embargo de bienes del Comerciante, para asegurar créditos a favor de los trabajadores por salarios y sueldos devengados en los dos años inmediatos anteriores o por indemnizaciones, quien en términos de esta Ley esté a cargo de la administración de la empresa del Comerciante será el depositario de los bienes embargados.

Tan pronto como la persona que se encuentre a cargo de la administración de la empresa del Comerciante cubra o garantice a satisfacción de las autoridades laborales dichos créditos, el embargo deberá ser levantado.

Art. 68. Cuando en cumplimiento de una resolución laboral que tenga por objeto la protección de los derechos a favor de los trabajadores a que se refieren las fracción XXIII, del apartado A, del artículo 123 constitucional, sus disposiciones reglamentarias y esta Ley, la autoridad laboral competente ordene la ejecución de un bien integrante de la Masa que a su vez sea objeto de garantía real, el conciliador podrá solicitar a aquélla la sustitución de dicho bien por una fianza a satisfacción de la autoridad laboral, que garantice el cumplimiento de la pretensión en el término de noventa días

Cuando la sustitución no sea posible el conciliador, realizada la ejecución del bien registrará como crédito contra la masa a favor del acreedor con garantía real del que se trate, el monto que resulte menor entre el del crédito que le hay sido reconocido y el del valer de enajenación del bien que haya sido ejecutado para el cumplimiento de las pretensiones a que se refiere el párrafo anterior, En caso de que el valor de realización de la garantía sea menor al monto del crédito reconocido, la diferencia que resulte se considerará como un crédito común.

Sentencia de Quiebra.

Una vez concluida la etapa de conciliación, sin que exista un convenio, se pasa a la siguiente etapa consistente en la liquidación del patrimonio del comerciante, distribuyéndolo conforme a una prelación entre sus acreedores legítimos.

Esta etapa se desarrolla ante el Síndico. Nombramiento que puede recaer sobre el mismo conciliador que se encuentra en funciones; ya que puede ser ratificado por el Instituto o en su defecto se designe un síndico.

En este caso lo importante es la prelación de crédito donde se especifica de la siguiente manera:

Artículo 217.- *Los acreedores se clasificarán en los grados siguientes, según la naturaleza de sus créditos:*

- I. Acreedores singularmente privilegiados;*
- II. Acreedores con garantía real;*
- III. Acreedores con privilegio especial, y*
- IV. Acreedores comunes.*

Artículo 218.- *Son acreedores singularmente privilegiados, cuya prelación se determinará por el orden de enumeración, los siguientes:*

- I. Los gastos de entierro del Comerciante, en caso de que la sentencia de concurso mercantil sea posterior al fallecimiento, y*
- II. Los acreedores por los gastos de la enfermedad que haya causado la muerte del Comerciante en caso de que la sentencia de concurso mercantil sea posterior al fallecimiento.*

Artículo 219.- *Para los efectos de esta Ley, son acreedores con garantía real, siempre que sus garantías estén debidamente constituidas conforme a las disposiciones que resulten aplicables, los siguientes:*

- I. Los hipotecarios, y*
- II. Los provistos de garantía prendaria.*

Los acreedores con garantía real percibirán el pago de sus créditos del producto de los bienes afectos a la garantía, con exclusión absoluta de los acreedores a los que hacen referencia las fracciones III y IV del artículo 217 y con sujeción al orden que se determine con arreglo a las disposiciones aplicables en relación con la fecha de registro.

Ahora bien, el crédito laboral consistente en los referidos en la fracción XXIII, apartado A, del artículo 123 Constitucional y sus disposiciones reglamentarias aumentando los salarios a los correspondientes a los dos años anteriores a la declaración de concurso mercantil del Comerciante, Recibió un tratamiento de preferencia absoluta, al especificarse que será pagado en primer lugar, inclusive dicho privilegio se hará valer aún con los acreedores con privilegio real.

Art. 224 ... **“serán pagados en el orden indicado y con anterioridad a cualquiera de los que se refiere el artículo 217:**

I. Los referidos en la fracción XXIII, apartado A, del artículo 123 constitucional y sus disposiciones reglamentarias aumentando los salarios a los correspondientes a los dos años anteriores a la declaración de concurso mercantil del Comerciante;

Ahora bien, esta preferencia se reafirma en su artículo 225, donde se señala que la acreedores con privilegio real o especial no podrán hacer efectivo su preferencia ante el crédito laboral.

Artículo 225.- Frente a los acreedores con garantía real o con privilegio especial, no puede hacerse valer el privilegio a que se refiere el artículo anterior, sino que sólo tienen privilegio los siguientes:

I. Los acreedores por los conceptos a los que se refiere la fracción XXIII, apartado A, del artículo 123 constitucional y sus disposiciones reglamentarias

considerando los salarios de los dos años anteriores a la declaración de concurso mercantil del Comerciante;

Dentro del artículo 226 y 227, se establece como la preferencia del crédito laboral se hace efectiva aún en contra de los acreedores con un privilegio especial o real

Artículo 226.- Si el monto total de las obligaciones del Comerciante por el concepto a que se refiere la fracción I del artículo anterior es mayor al valor de todos los bienes de la Masa que no sean objeto de una garantía, el excedente del privilegio se repartirá entre todos los acreedores garantizados.

Artículo 227.- Para determinar el monto que cada acreedor garantizado deberá cubrir a la obligación señalada en el artículo anterior, se restará al monto total de las obligaciones del comerciante por el concepto referido en la fracción I del artículo 225, el valor de todos los bienes de la Masa que no sean objeto de una garantía real. La cantidad resultante se multiplicará por la porción que el valor de garantía del valor de la garantía del acreedor de que se trate represente la suma de los valores de todos los bienes de la Masa que sean objeto de una garantía.

En conclusión, se ratifica la preferencia de los créditos establecidos en la Constitución; sin embargo no todos los créditos laborales se generan por lo establecido dentro de la Constitución y su Ley Reglamentaria, sin que en estas contempla un mínimo de derechos que pueden ser superados por las condiciones de trabajo que en su caso se pacten.

Así en el artículo 221 se señala

Los Créditos laborales diferentes de los señalados en la fracción I del artículo 224 y los créditos fiscales se pagarán después de que se hayan cubierto los créditos singularmente privilegiados y los créditos con garantía real pero con antelación a los créditos con privilegio especial

1.10. "RESPONSABILIDAD" EN LA QUIEBRA. Y CONCURSO MERCANTIL.

Tanto en la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos, como en la Ley de Concursos Mercantiles, establecen como finalidad la repartición del patrimonio del quebrado entre sus acreedores; para ello primero tenemos que poner atención en la figura del quebrado ya que no es lo mismo que sea una persona física a una persona moral y dependiendo de esto último, se verá qué bienes integran la masa de la quiebra. Por lo anterior resulta necesario analizar, en primer lugar, las distintas responsabilidades que puede tener una persona moral en este tipo de situaciones jurídicas, razón por la cuál y en objeto de facilitar la explicación de aquella se formula el siguiente cuadro de análisis.

TIPO DE SOCIEDAD	CONCEPTO	TIPO DE RESPONSABILIDAD
Colectiva	Es aquella que existe bajo una razón social y en la que todos responden de manera subsidiaria ilimitada y solidariamente	Subsidiari a. no puede exigirles el pago de las deudas sociales sino después de haber intentado, inútilmente, obtenerlo de la sociedad Solidaria Una vez hecha la exclusión de los bienes sociales, el acreedor puede exigir de cualquiera de los socios el importe íntegro del saldo a cargo de la sociedad, sin que la deuda se divida entre todos los obligados a su pago, (obligación)

Comandita Simple.	Existen dos clases de socios los comanditados y los comanditarios los primeros responde de manera solidaria, subsidiaria e ilimitadas y los comanditarios únicamente están obligados al pago de sus aportaciones	Dos clases de socios los comanditarios limitando sus responsabilidad a sus aportaciones y los comanditados responden solidaria, subsidiariamente e ilimitadamente.
Sociedad Responsabilidad limitada	Todos los socios responden de las obligaciones sociales limitadamente. y el conjunto de derechos de cada socio constituye una parte social y no una acción.	Responde solamente por el monto de sus aportaciones "obligaciones sociales"
Sociedad Anónima	Sociedad mercantil que existe bajo una denominación exclusivamente de socios cuya obligación se limita al pago de sus acciones	Se limita al valor de sus acciones
Sociedad de Capital Variable	Es aquella en la que el capital social es susceptible de aumento por aportaciones de los socios o por admisión de nuevos socios así como de disminución de dicho capital, por retiro total o parcial de las aportaciones, con sujeción a las formalidades establecidas al efecto en el contrato constitutivo	Se limita al valor de sus aportaciones

Sociedad Irregular	De acuerdo con la legislación mercantil son irregulares aquellas sociedades cuya constitución no conste en escritura pública y aquellas cuya escritura no ha sido inscrita en el Registro de Comercio	La ley les condena a una responsabilidad Subsidiaria, solidaria e ilimitada.
--------------------	---	--

Persona Física

Ya mencionada la responsabilidad de las personas morales cabe explicar al comerciante persona física y de lo examinando en la quiebras se deriva una responsabilidad no solo en su persona, sino que puede ir más allá de sus bienes extendiéndose a su cónyuge.

En la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos establece:

Art. 163. Frente a la masa se presumirá que pertenecen al cónyuge quebrado los bienes que el otro hubiere adquirido durante el matrimonio en los cinco años anteriores a la fecha a que se retrotraigan los efectos de la declaración de quiebra.

Para proceder a la ocupación de estos bienes, sin perjuicio de las medidas precautorias procedentes, el síndico deberá promover un incidente en el que, para obtener la resolución judicial favorable, bastará que pruebe la existencia del vínculo matrimonial dentro de dicho periodo y la adquisición de los bienes durante el mismo.

El cónyuge podrá oponerse probando en dicho incidente o en el que se promueva en los términos de la sección IV del capítulo cuarto, que dichos bienes los había adquirido con medios que no podrían ser incluidos en la masa de la quiebra por ser de su exclusiva pertenencia o que le pertenecía antes del matrimonio.

Ahora bien en la actual Ley d concursos Mercantiles establece.

Artículo. 187. *Se presumirá que los bienes que el cónyuge, si el matrimonio se contrajo bajo el régimen de separación de bienes, la concubina o el concubinario del Comerciante hubiere adquirido durante el matrimonio o concubinato en los dos años anteriores a la fecha de retroacción de la sentencia de concurso mercantil, pertenece al comerciante.*

Para poder tomar posesión de esos bienes, el sindico deberá promover la cuestión en la vía incidental en contra del cónyuge, la concubina o el concubinario del Comerciante, en donde bastará que pruebe la existencia del matrimonio o concubinato dentro de dicho periodo y la adquisición de los bienes durante el mismo. El cónyuge, la concubina o el concubinario podrán oponerse demostrando que dichos bienes fueron adquiridos con medios de su exclusiva pertenencia.

Artículo 188. *Todos los bienes adquiridos por la sociedad conyugal en los dos años anteriores a la fecha de retroacción de la sentencia de concurso mercantil estarán comprendidos en la Masa. Esta disposición comprende exclusivamente los productos de los bienes cuando la sociedad conyugal sólo fuere sobre dichos productos.*

Si el cónyuge del comerciante ejerce el derecho de pedir la terminación de la sociedad conyugal, podrá reivindicar los bienes y derechos que le correspondan en los términos de las disposiciones que resulten aplicables.

De lo antes transcrito se desprende que este tipo de patrón/comerciante responde con todo su patrimonio, incluso se presumen como parte de su propiedad los bienes adquiridos por su cónyuge durante un lapso de tiempo anterior a la declaración de la quiebra.

Cabe resaltar, por otro lado, que en materia laboral el trabajador no está sujeto a que su patrón cumpla con sus obligaciones de carácter mercantil ya que por disposición legal se autoriza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a realizar los embargos; de los bienes necesarios para realizar el pago de los salarios e indemnizaciones de manera preferencial.

2. *Inexistencia o insuficiencia de bienes en que trabar ejecución al practicarse un embargo por incumplimiento de una obligación o al ejecutarse una sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada*
3. *Ocultación o ausencia del comerciante sin dejar al frente de su empresa alguien que legalmente pueda cumplir con sus obligaciones*
4. *En iguales circunstancias que el caso anterior, el cierre de los locales de su empresa.*
5. *La cesión de sus bienes en favor de sus acreedores*
6. *Acudir a expedientes ruinosos, fraudulentos o ficticios para atender o dejar de cumplir sus obligaciones*
7. *Pedir su declaración en quiebra.*
8. *Solicitar la suspensión de pagos y no proceder esta o si concedida no se concluyó con los acreedores*
9. *Incumplimiento de las obligaciones contraídas en convenio hecho en la suspensión de pagos*

La presunción a que alude este artículo se invalidará con la prueba de que el comerciante puede hacer frente a sus obligaciones líquida y vencidas con su activo disponible

Art.3.- Dentro de los dos años siguientes a la muerte o al retiro de un comerciante puede declararse su quiebra cuando se pruebe que había cesado en el pago de sus obligaciones en fecha anterior a la muerte o al retiro o en el año siguiente a los mismos.

La sucesión del comerciante podrá ser declarada en quiebra cuando continúe en marcha la empresa de la que éste era titular”.

Art.10. Si durante la tramitación de un juicio advirtiese el juez una situación de cesación de pagos procederá a hacer la declaración de quiebra, si tuviere competencia para ello, o la comunicará urgente al juez que la tenga.

Así en el capítulo séptimo de la Ley Federal del Trabajo, el cuál se denomina “Normas Protectoras y Privilegios del Salario” señala

Art. 114.- Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los Salarios e indemnizaciones

Derivando de este precepto la facultad que tiene la Junta de Conciliación y Arbitraje, para otorgar a los trabajadores, mediante la figura del embargo, una amplia protección sin embargo esa facultad debe ejercitarse con ciertas limitantes; toda vez que se debe distinguir perfectamente entre el patrón persona física y patrón persona colectiva, puesto como se apunto en antelación; de esto último dependerá sobre que bien se practicará el embargo.

Dicho de otra manera, la Junta de Conciliación y Arbitraje, debe reconocer en primer lugar la existencia de un crédito, así mismo dicho crédito debe establecerse es decir, la cantidad de dinero a recibir y una vez con los requisitos anteriores y a petición de parte el Presidente de la Junta será el responsable de ejecutar realizar dicho embargo. Néstor de Buen comenta al respecto:

“El presidente ejecutor hará saber a las demás autoridades que hay un embargo preferente derivado de un crédito de trabajo y que, por lo tanto el producto del mismo se destinara a pagar en primer lugar, el crédito labora”

En el artículo 980, en cambio las reglas que permitirán resolver las cuestiones de preferencia ante la autoridad civil o administrativa que primero haya prevenido. De hecho la junta interviene dado aviso de la preferencia, tanto a la autoridad jurisdiccional civil, como a la administrativa que pretenda hacer valer otro tipo de crédito, para tal efecto de que antes de adjudicarlo o rematar los bienes del patrón, se tengan en cuenta

los derechos de los trabajadores. En esa hipótesis la autoridad jurisdiccional deberá tener en consideración en primer término las resoluciones laborales”¹⁷

1.11. OBLIGACIONES PATRONALES.

En el siguiente apartado no pretendo exponer todas y cada una de las obligaciones patronales, derivadas de una declaración de quiebra, sino que se busca establecer qué sucede con ellas durante la tramitación de aquella.

Resulta interesante el ver que por disposición de la ley el quebrado se ve privado de la administración de su patrimonio, dentro de este se encuentra la empresa, la cuál tiene un valor económico.

Lo anterior se ve reforzado por el artículo 116 de la ley de quiebras.

“Serán nulos, frente a los acreedores todos los actos de dominio o administración que haga el quebrado sobre los bienes comprendidos en la masa desde el momento en que se dicte sentencia de declaración de quiebra.

No procederá la declaración de nulidad cuando la masa se aproveche de las contraprestaciones obtenidas por el quebrado.”

Así mismo se puede observar una disminución en su capacidad de ejercicio, ya que el mismo síndico continuará dichos juicios.

Art. 122 Las acciones promovidas y los juicios seguidos por el quebrado y las promovidas y los seguidos contra él que tengan un contenido patrimonial se continuarán por el síndico o con él, con intervención del quebrado en los casos en que la ley o el juez lo dispongan

¹⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México. 1995. Pág. 259

Art. 125 El quebrado podrá intervenir en todos los casos como tercero coadyuvante de la quiebra."

Así vemos en la quiebra de la empresa, el patrón ve limitada su actuar en razón de que el Síndico deberá tener a su cargo todas las obligaciones, incluso podrá comparecer a juicio ante las Autoridades del Trabajo.

En otro orden de ideas si, el juez que conoce de la quiebra, previa petición del síndico decide que no es posible la continuación de las actividades de la empresa, determinando el cierre de la misma en lo que se da la terminación colectiva de las relaciones de trabajo creándose, en consecuencia una responsabilidad objetiva que recae no en la persona del patrón, sino en el patrimonio de quién fuera patrón, lo anterior en razón de que una de las consecuencias de la sentencia de quiebra es el que se limite su capacidad de ejercicio y de goce; así mismo se deberán tomar las medidas necesarias para proteger los intereses de los acreedores previendo el cierre de la empresa.

Ahora bien, si se decide por parte del síndico y del perito que se puede continuar las actividades de la empresa, el patrón debe cumplir con los siguientes deberes:

De dar.

- *Pagar los salarios.* En el caso Suspensión de pagos aquellos deberán de ser cubierto por disposición de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 114.

"Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones"

- *Proporciona oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y material necesario para la ejecución del trabajo, así como su buen mantenimiento.*

Esta obligación guarda coincidencia el objetivo establecido en la ley de quiebras, ya que se deberá de continuar las actividades de la empresa para que los bienes que integran la empresa o la empresa misma, no se vea afectados en su valor económico, por lo tanto es necesario continuar proporcionando dichos instrumentos, en la medida de las posibilidades y necesidades.

- *Proporcionar. Un local para que el trabajador guarde sus útiles y herramientas propias.*
- *Mantener un numero suficiente de asientos a disposición de los trabajadores en las casa comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos.*

Creo que la obligación que se comenta no se ve afectada en medida alguna por el estado de quiebra o suspensión de pagos en tanto no se declare el cierre de la misma empresa.

- *Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional.*

Aquí si nos encontramos ante una situación muy delicada, ya que se puede considerar que si bien es necesario para la protección de los intereses de los acreedores la continuación de la empresa, mas sin embargo, dichas escuelas no benefician directamente a los acreedores así a pesar de ser obligatorio su mantenimiento, la empresa se puede ver en una excluyente de responsabilidad en cuanto al pago de salarios a los maestros, o no proporcionar los materiales necesarios inclusive el cierre de dichas instituciones lo cual afectaría directamente a las clase trabajadora.

- *El sufragar en manera decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales, nacionales o extranjeros de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos designados conforme a sus cualidades y dedicación.*

Aquí nos encontramos ante la misma circunstancia que la fracción anterior ya que si bien el sostener los estudios de un hijo o de un trabajador, no beneficia en nada directamente a los Acreedores, y a pesar de ser un derecho laboral a respetar sin embargo, reduce el patrimonio del quebrado por lo que la empresa puede quedar eximida de dicha obligación, pues de darse ésta hipótesis, se podría provocar que un trabajador tuviere que abandonar sus estudios o verse privado de ellos alguien a quien tenía derecho a ellos.

- *El patrón tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia; según lo dispone el citado artículo en su fracción XIX.*

En la actualidad existen instituciones públicas de salud, las cuales se subrogan en la responsabilidad del patrón de cumplir dicha atención médica, sin embargo existen patronos que buscando no pagar las denominadas cuotas obrero patronales a dichas instituciones; creando así lo que se denomina un capital constitutivo, en el caso de que el trabajador, sufra un riesgo de trabajo. Ahora en el presente supuesto el patrón debe tener los medicamentos necesarios por cuestión del clima sin embargo; resulta difícil pensar que en la empresa no pueda proporcionar recursos necesarios para la compra de medicamentos; sin embargo se necesita recursos económicos para adquirirlos que pasaría si se llegar al extremo en que el sindico, informe que no existe suficientes recursos para la adquisición de dichos medicamentos. En la ley laboral no establece un privilegio para esta última cuestión.

Obligaciones de hacer.

- *El patrón deberá expedir cada quince días a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido*
- *Del mismo modo expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días una constancia escrita relativa a sus servicios*

En las dos hipótesis anteriores no creo que exista alguna dificultad por parte de la empresa proporcionarlas ya que en ninguna caso puede afectar los intereses de los acreedores.

- *En caso de existencia de puestos de nueva creación o de vacantes definitivas y temporales que deban cubrirse, el patrón tendrá que ponerlo en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior.*

Cabe preguntarse que posibilidad puede existir para que se presente esta hipótesis, ya que en la empresa al no estar funcionando correctamente, al menos es dudoso que se modifique la estructura de la empresa creando nuevos puesto ya que no se busca la productividad; sino la conservación de los bienes.

Obligaciones de no hacer.

- *Les está prohibido para el patrón dar mal trato de palabra o de obra a sus trabajadores.*

Esta obligación resulta obvia por lo que no requiere mayor explicación

- *Deben de abstenerse de exigir que los trabajadores compren artículos de consumo en tienda o lugar determinado e igualmente exigir o aceptar dinero que los trabajadores les otorguen como gratificación por ser aceptados en el trabajo o por cualquier otro concepto*
- *No deberá inmiscuirse en la actividad sindical de sus trabajadores ya sea en el plano directriz o individualmente para hacerlos afiliarse o retirarse de algún sindicato*
- *No podrán realizar o autorizar colectas o suscripciones en los centros de trabajo.*
- *Le esta prohibido realizar actos que restrinjan los derechos otorgados por la Ley a los trabajadores*

Obligaciones complejas.

- *Cumplir con las disposiciones de las normas laborales vigentes en su empresa.*
- *Resulta fundamental el hecho de que respeten las mencionadas normas laborales toda vez que debe existir un respeto las normas o leyes en materia laboral ya que tiene la característica de ser de orden público.*
- *Cooperar el patrón con las autoridades del trabajo y de educación para lograr la alfabetización de los trabajadores*
- *El patrón deberá proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores*
- *Las fabricas talleres oficinas y todo centro de trabajo deben ser construidos por los patronos conforme a las medidas de seguridad e higienes marcadas por la ley*
- *Se deberán cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fije las leyes y los reglamentos para prevenir accidentes y enfermedades en los centros de trabajo*
- *coadyuvar al fomento de las actividades culturales y deportivas entre sus trabajadores y proveerlos de equipo y útiles indispensables*

Las anteriores obligaciones se pueden ver afectadas ya que no puede coincidir en ocasiones con el interés económico, entre los acreedores y la empresa, lo cuál puede traer enormes perjuicios ya que pueden descuidarse el tener medicamentos en el local de la empresa.

Así hemos expuesto brevemente, un panorama general ante el cuál nos encontramos; por un lado un comerciante con una dificultad económica y es debido a ello que es necesario acudir a las figuras de la suspensión de pagos ó de quiebras, en ésta última se presenta como hemos expuesto anteriormente, una gran complejidad llegando al punto de que el comerciante pierde la administración de su patrimonio y por ende de la empresa.

Por consecuencia no es el comerciante directamente en su persona quién responderá de las obligaciones que surjan con motivo de ese estado de quiebra, sino su patrimonio; cuestión que en materia laboral viene a repercutir de manera sensible debido a que por cuestiones procesales el se viene desarrollando ante dos autoridades distintas con facultades y fundamentos diferentes. Es en consecuencia la generación de una serie de dudas en cuanto a la aplicación de las dos legislaciones en comento.

Ahora bien, continuando con el propósito de este trabajo y atendiendo a la cuestión principalmente laboral, en los siguientes capítulos se tratarán con mayor amplitud el procedimiento regulado en la Ley Federal del Trabajo; para el caso del cierre de la empresa por la quiebra denominado como “Terminación Colectiva de Relaciones de Trabajo” así mismo todo lo relacionado con la responsabilidad por parte de la empresa o del patrón; para con los trabajadores, conforme a lo establecido en la legislación laboral y su forma de hacerla efectiva por parte de las autoridades laborales así como sus consecuencias en materia laboral.

CAPITULO II.
ANTECEDENTES DE LA REGULACIÓN DE LOS CRÉDITOS DE LOS
TRABAJADORES ORIGINADOS DE UNA QUIEBRA Y
SUSPENSIÓN DE PAGOS

En el presente capítulo, se expondrá brevemente, como fueron tratados en legislaciones anteriores a nuestra constitución de 1917, los créditos e indemnizaciones de los Trabajadores que se deriva de una Quiebra y Suspensión de Pagos.

2.1.-REGLAMENTACIÓN ANTERIOR A LA CONSTITUCIÓN DE 1917

Encontramos que en:

Las SIETE PARTIDAS.

Al hablar de la graduación de créditos, se estableció el pago a prorrata de los créditos que fuesen de la misma naturaleza, salvo los PRIVILEGIADOS entre los que se encontraban los de los CRIADOS. Esta misma referencia a los criados considerados como acreedores privilegiados se encontraba en la NOVÍSIMA RECOPIACION en la Ley LII que trató en igual forma a los cirujanos y barberos.

Las ORDENANZAS DE BILBAO.

En su capítulo XVII de los atrasados, fallidos, quebrados o alzados, sus clases y modo de procederse en sus quiebras, dice: "Cuando hubiere acreedores privilegiados, se declara y ordeno que los fueran por rentas de casa en que hayan vivido los fallidos, solo tengan derecho como tales por la del año último antecedente y el que fuere corriendo hasta que se les desembarace la casa de los bienes, muebles y efectos, LOS CRIADOS por su salarios o sueldo de aquel año y el antecedente y los boticarios, médicos, cirujanos y barberos, por la que se les deba de la enfermedad último del fallido si hubiere muerto durante el concurso; y otra a cualquiera cosa que se les debe atrasada a uno y otros. Algunos de éstos conceptos los encontramos en el artículo 262 de nuestra actual Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos.

El Código de DON TEODOSIO LARES de 1854 en su artículo 867 dice:

Son acreedores SINGULARMENTE PRIVILEGIADOS, los gastos Judiciales los de administración de la quiebra, los SALARIOS Y SUELDOS de los CRIADOS Y DEPENDIENTES, debidos en los 6 meses anteriores a la quiebra siempre que tengan cuenta abierta en el libro respectivo, con expresión del día en que entraron al servicio y salario y sueldo que ganan” En este ordenamiento podemos ver que el ámbito de los trabajadores se va ampliando y se incluye en él otra especialidad de trabajo (los dependientes) que antes no habían sido tomado en cuenta. Posteriormente tenemos el CODIGO DE 1884 de DON JOAQUIN BARANDA que en su artículo 1482 señala como de PRIVILEGIO GENERAL a los SALARIOS DE LOS FACTORES DEPENDIENTES Y CRIADOS del fallido u OBREROS que hayan empleado en los seis meses inmediatamente anteriores a la declaración de quiebra

Código de Comercio Francés de 1838.

El maestro De la Cueva nos dice que el Código de Baranda se adelantó al Código de Comercio Francés de 1838; pues mientras en este último, se extendía el privilegio a los salarios adeudados a los obreros en el MES ANTERIOR a la declaración de quiebra, y posteriormente el texto francés de 1889 amplios el privilegio a los salarios adeudados a los obreros en los TRES MESES anteriores a la declaración de quiebra o a la apertura de la liquidación judicial en nuestro Código de 1887 el Art. 1002 Frac Inciso F y en el 1003 Frac 1 "Consignó un privilegio general en favor de los trabajadores de establecimientos mercantiles, incluidos los dependientes de comercio sobre los bienes muebles, y a falta de éstos, sobre los inmuebles, pero siempre excluidas las hipotecas, por los SEIS MESES anteriores a la quiebra"

Nuestro Código de Comercio de 1889 dice en su Art. 1002.

"la prelación de los acreedores de la primera sección (o sea los que se pagarán con el producto de los bienes muebles según el Art. 1001) se establecerá por el orden siguiente:

Los acreedores singularmente privilegiados por este orden:

- *A.- El fisco, federal o local*
- *B – Gastos de la administración de la empresa quebrado.*
- *C.- Gastos funerarios del fallido si su fallecimiento se produjo antes la declaración de quiebra.*
- *E.- Gastos de la enfermedad que haya causado la muerte del fallido.*
- *F.- LOS ACREEDORES POR TRABAJO PERSONAL, COMPRENDIENDO A LOS DEPENDIENTES DE COMERCIO POR LOS ULTIMOS SEIS MESES ANTERIORES A LA QUIEBRA.*
- *G.- Arrendamientos vencidos.*
- *H.- Acreedores alimenticios" etc.*

De acuerdo a todo lo antes expuesto, podemos afirmar que todos los ordenamientos legales analizados, si contemplaban la forma de privilegiar, en caso de darse la quiebra en una empresa, el pago o cobertura de los créditos laborales; por lo que a manera de conclusión sintética de estos sucesos cronológicos presentamos el siguiente cuadro sinóptico.

Antecedentes de la ley de quiebras

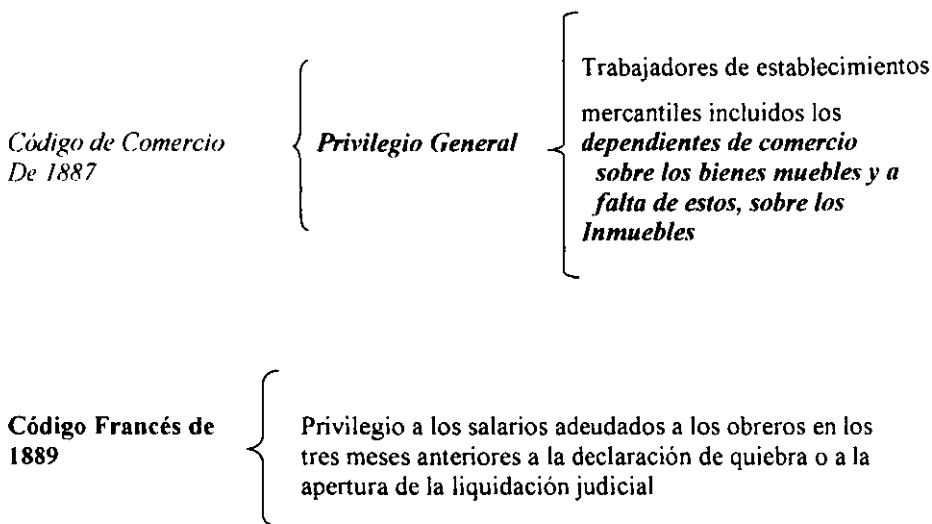
Siete Partidas	- <i>Criados.</i>	}	Considerados como acreedores privilegiados
-----------------------	-------------------	---	--

Ordenanzas de Bilbao { **Con derecho Acreedores Privilegiados por el último año antecedente** { - Criados
- Boticarios
- Médicos
- Cirujanos
- Barbero
- Rentas de Casa

Código de Don Teodosio Lares de 1854 { Acreedores Singularmente Privilegiados { - Gastos judiciales
- Salarios y Sueldos de Criados los y dependientes (debidos en los seis meses anteriores a la quiebra.)

Código Francés de 1838 { Privilegio otorgados a los salarios adeudados a los obreros en el mes anterior a la declaración de quiebra

Código de Comercio de 1884 { Privilegio General { Salarios de los Factores, Dependientes y Criados (Período de 6 meses anteriores a la declaración de Quiebra)



2.2 ORDENAMIENTOS LEGALES POSTERIORES A LA CONSTITUCIÓN DE 1917

El año de 1917, es el más importante de nuestra historia en materia laboral en razón de que por primera vez en el mundo una Constitución contenía normas específicas sobre la problemática laboral. Es en la carta magna donde se establecen derechos mínimos para los trabajadores que eran contratados por particulares. Sin embargo; se dejaba a los congresos de los Estados integrantes de la Federación la libertad de legislar en materia laboral, es así como, encontramos diversas leyes estatales del trabajo, que buscaban regular con mayor precisión los derechos emanados en la Constitución Federal.

Sin embargo dentro del periodo de 1917 a 1929, los congresos de las diferentes entidades federativas al tratar de adaptar los derechos contenidos en el artículo 123 de la Constitución Federal, a las necesidades internas de sus estados, dieron lugar a una diversidad de concepciones en materia laboral, alejándose en muchas de ellas lo que se contemplaba en la Constitución Federal.

Por ello en el año de 1929, se modificó el artículo 123 cuando se retiró dicha facultad para los estados y en el año de 1931 se promulga la primera Ley Federal del Trabajo.

De un análisis de diversas legislaciones, de las entidades federativas emitidas con anterioridad de la ley del trabajo de 1931, se puede llegar a agruparlas en tres distintos grupos aclarando que la misma Suprema Corte de Justicia, estableció mediante una jurisprudencia que los mismos derechos que se contemplan en la Constitución General deberán ser contemplados en las Constituciones locales cuestión que no se cumplió.

Artículo 123 Constitucional. Las bases que este artículo establece, no pueden ser contravenidas por las leyes reglamentarias que expidan el Congreso de la Unión o los Congresos Locales; pues no porque la primera parte del citado artículo faculta a las legislaturas locales para expedir leyes que reglamenten ese precepto, pueden las mismas leyes contravenir otra disposición de la Constitución Federal, y entre ellas, el mismo artículo reglamentado, que manda que los conflictos entre el capital y el trabajo, sin distinción alguna, se sujeten a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- a) Legislaciones que contemplan a la quiebra como causal de terminación y referían a los Créditos (Michoacán y el Estado de Hidalgo)

En el primer grupo se encuentran legislaciones caracterizadas por el establecimiento como causal de terminación del contrato a la quiebra o concurso; así mismo, por regular una indemnización para los trabajadores.

En el estado de Michoacán, en su Ley del Trabajo de 1921, además de establecer como causal de terminación del contrato en el art. 90 Fracción V. ***Por disolución, liquidación o quiebra de la sociedad de la empresa o particular.*** Sin que estableciera en ese momento, alguna preferencia o mención en cuanto a los salarios o indemnizaciones para los trabajadores. Sin embargo; posteriormente la fracción V fue modificado en 1929 quedando de la siguiente manera:

V. Por disolución, liquidación o quiebra de la sociedad, empresa o particular en el concepto de que cuando en aquella se disuelva para constituir otra con elementos de la primera; esta pactará con la segunda en la forma que estime convenientes a fin de que el personal que trabaja en la sociedad disuelta tenga preferencia en los contratos de trabajo. Los trabajadores de la sociedad empresa o particular que se presente en liquidación o quiebra tendrá derecho preferente para que se le paguen los sueldos pendientes y las indemnizaciones debidas conforme a ésta ley, con relación a los demás acreedores de cuyos reclamaciones conocerán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, hasta entregar a los trabajadores lo que en justicia les corresponda sin acudir en consecuencia al juicio de concurso o quiebra.

La fracción anterior, se podría considerar como el primer antecedente a la actual concepción de la Ley Federal del Trabajo; en la que se establece un privilegio, no solamente para los salarios, sino además para el supuesto, en que el patrón establezca una fuente diversa a la primera, deberá el patrón al seleccionar el personal de la nueva empresa, privilegiar a los empleados de la primera debido al privilegio que gozan ellos derivado a causa de haber sufrido el despido de la primer empresa.

Por otro lado, en el Estado Hidalgo, se promulgó el día 30 de noviembre 1928, en la cuál regula en su artículo 62, a la quiebra como causal de terminación del contrato de

trabajo y además; especificaba claramente la indemnización a que se tiene derecho ante la hipótesis en cuestión.

Art. 62 fracción V Por quiebra o concurso en cuyo caso se indemnizará a los trabajadores con el importe de tres meses de salario.

b) Ordenamientos Legales que se referían la quiebra de la empresa.

En el segundo grupo localizamos a las legislaciones donde se realiza contempla a la quiebra como una causal de terminación del Contrato, o como alguna forma que afecta la relación de trabajo. Sin embargo, en el supuesto de la quiebra no señalan claramente alguna preferencia para el pago de los créditos laborales o para la indemnización derivada de esa hipótesis.

Así vemos que en la Ley del Trabajo del Estado Libre y Soberano de Veracruz del 14 de enero de 1918. Se establecía en el artículo 94 fracción VI establece que se termina el contrato *“por disolución, liquidación, o quiebra del patrón.”* Sin embargo en su capítulo referente al salario no precisa alguna preferencia para los créditos laborales o alguna indemnización o preferencia en específico.

Por otro lado en el Código de Trabajo de 1929 promulgado en el Estado de Puebla, en su art. 122 establecía en su fracción séptima *“cuando la ley lo disponga”* siendo en el art. 130 donde se consagra que en caso de separar al trabajador de trabajo por *“quiebra o concurso en cuyo caso se indemnizará con el importe de tres meses de salario; siempre que se comprobare que esta fuere fraudulenta.”*

Siendo característico el hecho de que en esta legislación condicionara el pago de tres meses de salario, a la condición de que fuera calificada la quiebra como fraudulenta; dependiendo dicha indemnización de lo que establezca el juicio de quiebra

Es de notar que se omite mencionara que sucede con los salarios devengados; así mismo pasa por alto la regulación constitucional referente a la indemnización constitucional.

En el estado de Colima con su ley del 20 de noviembre de 1925; se clasificaba a la quiebra en su artículo 190 como causal de terminación del contrato de trabajo mismo que en su fracción V *“por disolución liquidación o quiebra del Patrón”*, sin que se mencione nada en el capítulo de salario respecto de la protección a los salario devengados en el caso de quiebra.

En el estado de Jalisco mediante su ley del 13 de agosto de 1923, se establecía en su artículo 191 como causal de terminación del contrato de trabajo; *“Por disolución, liquidación o quiebra del patrón”*

C) Legislaciones en donde se contempla algún privilegio para los salarios.

En el tercer grupo se señala específicamente algún privilegio para los salarios, en caso de presentarse la quiebra o concurso; sin embargo en los capítulos relativos a la terminación de la relación de trabajo no se contempla como causal de terminación de contrato.

En este caso encontramos al Estado de Chihuahua mediante su Ley del Trabajo del 15 de Julio de 1922. En su artículo 112 establecía que: *“Los créditos en favor de los trabajadores por salario o por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquiera otro en los casos de concurso o de quiebra”*. Por otro lado presentaba la desventaja de no regular expresamente que clase de salarios e indemnizaciones se refería.

En la Ley de Yucatán de 16 de octubre de 1926 en su artículo 62 establecía que *“ Los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquier otro, en los*

casos de concurso y quiebra” siendo una de las legislaciones que regulaban mejor el aspecto de los créditos laborales ya que establecía claramente que clase de salarios e indemnizaciones se refería.

En el estado de Sinaloa en su ley del 23 de junio de 1920, no se menciona expresamente como causal de terminación del contrato de trabajo, solamente se concreta a señalar un derecho para los trabajadores consistente en una preferencia.

Art. 64 Tiene derecho los obreros o trabajadores:

XII.- A que se les de preferencia a sus créditos por salario o sueldos devengados y por indemnizaciones en los concursos de acreedores o de quiebra en las empresas en que trabajaron

Por último encontramos fuera de los tres grupos antes referidos legislaciones de ciertas entidades federativas que en sus textos no toman en cuenta la cuestión de quiebras o suspensión de pagos así como no especificaron algún privilegio para los trabajadores en los supuestos antes referidos

- Ley del Trabajo del 16 de marzo de 1923 del Estado de Coahuila
- Ley Reglamentaria del Trabajo del 24 de octubre de 1922, del Estado de Durango.
- Ley de Juntas de Conciliación y Arbitraje del 6 de abril de 1921 y en sus reformas del 12 de mayo de 1922 del Estado de Guanajuato.
- Ley Reglamentaria del Estado de Zacatecas del 26 de septiembre de 1925

En el año de 1929 se remitió por parte del Presidente Portes Gil el proyecto de un código Federal del Trabajo el cuál daría lugar a una Ley Federal del Trabajo de 1931

Ley Federal del Trabajo de 1931

Por su parte en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se preveía en el capítulo Décimo Tercero *“De la terminación de los contratos de trabajo”*

El contrato de trabajo terminará Art. 126.

“ VII.- Por quiebra o liquidación judicial de la negociació si el indico, de acuerdo con los procedimientos legales respectivos, resuelve que debe suspenderse la negociación. Si continuare, el sindico puede, si las circunstancias lo requieren, solicitar la modificación del contrato.

“Tratándose de liquidación judicial, deberá indemnizarse a los que prestan sus servicios en la empresa con un mes de salario, en caso de suspenderse la negociación, en los casos de las fracciones V, VII y IX, deberá indemnizarse a los trabajadores con un mes de salario. En el caso de cierre total de la empresa, si el patrón estableciere en el término de un año otra semejante, sea directamente o por interpósita persona, estará obligado a utilizar a los mismos trabajadores que le servían o a pagarles una indemnización de tres meses de salario a elección de los propios trabajadores.”¹⁸

Sin embargo a pesar de regular la quiebra como una causal colectiva de terminación de la relación de trabajo, no se estableció un procedimiento específico de tal manera que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia fue la que establecieron que era procedente aplicar el Procedimiento que la misma ley aplicaba a los conflictos de Orden Económico

¹⁸ Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México., Pág.. 258.

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXVII

Página: 2486

QUIEBRAS, TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR RAZON DE. El artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción VII, establece que el contrato de trabajo terminará por quiebra o liquidación judicial de la negociación, si el sindico, de acuerdo con los procedimientos legales respectivos, resuelve que debe suspenderse la negociación, si ésta continuare, el sindico puede, si las circunstancias lo requieren, solicitar la modificación del contrato. El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o sindicatos; y la fracción XII de dicho precepto establece que dicho contrato terminará por caso fortuito o fuerza mayor. Tratándose de liquidación judicial, deberá indemnizarse a los que presten sus servicios en la empresa con un mes de salario, en caso de suspenderse la negociación. En los casos de las fracciones V, VII y IX deberá indemnizarse a los trabajadores con un mes de salario. A primera vista, parece que existe una contradicción entre la fracción VII y el segundo párrafo de la fracción XII antes transcritas, pues mientras la primera condiciona la terminación del contrato a que el sindico siga los procedimientos legales respectivos, para el caso de que resuelva que debe suspenderse la negociación, la segunda lisa y llanamente indica el momento de la indemnización, en caso de esa suspensión; pero esta contradicción sólo es aparente, dado que la función interpretativa, fundamentalmente debe atender a al coexistencia de las disposiciones legales, armonizando las normas en ellas contenidas, puesto que es ilógico y hasta absurdo, que el legislador hubiera dictado disposiciones contradictorias, cuya aplicación sólo pudiera dar lugar a conflictos y a interpretaciones contrarias. Desde

este punto de vista, se debe convenir en que la fracción VII establece una norma que regula la terminación del contrato de trabajo, por causa de quiebra o liquidación judicial, y obliga al sindico a que, cuando resuelva suspender la negociación, siga un procedimiento que traiga como consecuencia el conocimiento y sanción de tal suspensión, y es entonces precisamente cuando, después de concluido ese procedimiento, debe aplicarse el segundo párrafo de la fracción XII, que en realidad sólo se limita a fijar el monto de la indemnización en un mes de salario. Este modo de interpretación se corrobora, si se tiene en cuenta que el artículo 57, fracción III, previene: el contrato colectivo de trabajo terminará por quiebra o liquidación judicial de la negociación, si el sindico, de acuerdo con los procedimientos legales respectivos, resuelve que debe suspenderse la negociación. Si continuare, el sindico puede, en casos de que las circunstancias lo requieran, solicitar la modificación del contrato. Esta disposición es idéntica a la fracción VII del citado artículo 126, pues la única diferencia que existe entre ambas, es que aquella se encuentra en el capítulo del contrato colectivo de trabajo y ésta en el capítulo de la terminación de los contratos de trabajo en general. Ha surgido la cuestión de decidir cuál ha de ser el procedimiento legal a que el precepto se refiere, dado que en las demás disposiciones de la Ley Federal del Trabajo no se encuentra norma específica que prevea el caso; pero este silencio de la ley no constituye un obstáculo insuperable, si se tiene en cuenta el principio general de derecho, que expresa que las cuestiones plánteada a las autoridades investidas de jurisdicción, han de decirse, sin que sea óbice para ello el silencio de derecho y de la equidad, de donde se llega a la conclusión de que intérprete ha de buscar, por los medios interpretativos, la norma aplicable al caso. Es así como los precedentes de la jurisprudencia establecidos, indican que ese procedimiento es el señalado para la tramitación de los conflictos económicos. Por tanto, debe concluirse que, efectivamente, los sindicos de las quiebras o de las liquidaciones judiciales,

para dar por concluido el contrato de trabajo e indemnizar a los obreros con un mes de sueldo, necesitan plantear ante las juntas, el conflicto correspondiente, para que, una vez reconocido, puedan aplicarse las disposiciones contenidas en las fracciones VII y XII del artículo 126 tantas veces mencionado.

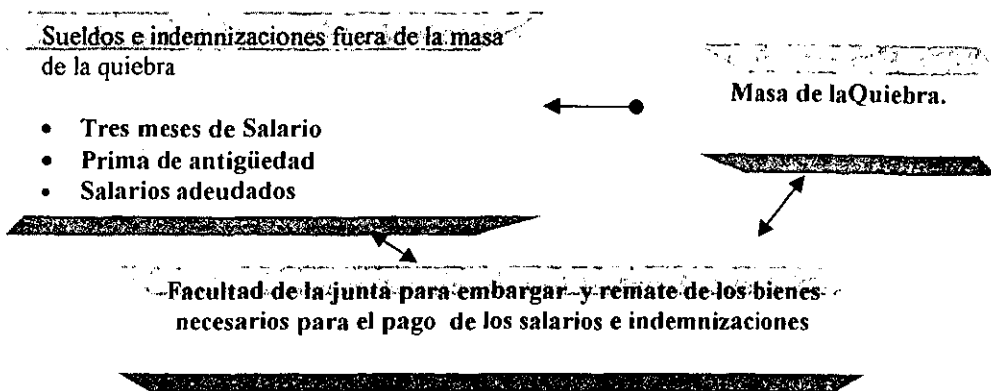
TOMO LXVII, Pág. 2486.- Cozain Baltasar y coags.- 7 de marzo de 1941.- cuatro votos.

De lo anterior transcrito se puede derivar que la indemnización por terminación de la relación laboral por caso de quiebra únicamente consisten en un mes de salario.

Ley Federal del Trabajo de 1917.

Por otra parte en la Ley Federal del Trabajo de 1970; actualmente vigente encontramos que establece dentro de las normas Protectoras del Salario “no es necesario que los trabajadores ingresen al juicio de quiebra o concurso teniendo la Junta de Conciliación y Arbitraje las facultades de ejecutar el cobro de esa indemnizaciones” cabe aclarar que para el caso de quiebra de la empresa a diferencia de la Ley de 1931, la ley vigente establece como indemnización la de “tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo”

CONCEPCION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO



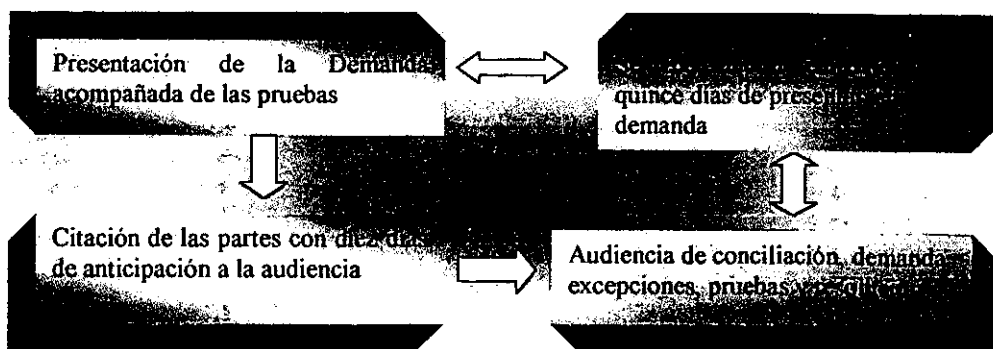
Un punto de mayor importancia en la Ley vigente, a diferencia de su predecesora, es el aspecto procesal ya que se caracteriza por tomar con mayor precisión el aspecto procesal así Montes de Oca se refiere a dicha ley explicando que "... se redujo el tramite procesal de algunas cuestiones como:

- *Las providencias precautorias,*
- *Las tercerias,*
- *Los conflictos de orden económico*
- *La ejecución de los laudos;*"¹⁹

Así el legislador de 1970, estableció una regulación denominada Procedimiento para los Conflictos de Orden Jurídico. El que se aplicará para autorizar la terminación de las relaciones colectivas a causa de la quiebra de la empresa. Caracterizándose por:

- a) *Su menor cuantía y necesidad apremiante del trabajador*
- b) *La existencia de una única audiencia (demanda, excepciones, ofrecimiento y desahogo de pruebas y resolución)*
- c) *Son cuestiones que no amerite complicadas controversias y definiciones.*

Dicho procedimiento, será tratado en el capítulo siguiente, sin embargo; buscando una mejor explicación se representa a continuación gráficamente a:



¹⁹ BARAJAS MONTES DE OCA. Santiago. Derecho del Trabajo op. cit. Pág. 84

Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos.

Por último, siguiendo el análisis cronológico, nos encontramos ante la actual Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos. Mismo que fue publicada, en el Diario Oficial del 20 de abril de 1943 y que vino a derogar, como antes mencionamos la parte relativa a la quiebra que estaba contenida en el Código de Comercio de 1889.

La actual Ley de Quiebras, en el artículo 262 establece:

Son acreedores singularmente privilegiados los siguientes, cuya prelación se determinará por el orden de enumeración:

- I. *Los acreedores por gasto de entierro, si la declaración de quiebra ha tenido lugar después del fallecimiento*
Si el quebrado hubiere muerto posteriormente a la declaración de quiebra, los gastos funerarios sólo tendrán privilegio si se han verificado por el síndico y no excedente de quinientos pesos.
- II. *Los gastos de la enfermedad que haya causado la muerte del deudor común en caso de quiebra declarada después del fallecimiento.*
- III. *Los salarios del personal de la empresa y de los obreros o empleados cuyos servicios hubiera utilizado directamente por el año último anterior a la quiebra.*

CONCEPCION DE LA LEY DE QUIEBRAS Y SUSPENSION DE PAGOS

Bienes que se encuentran
en administración del quebrado

Bienes que no fueron
de la masa de la

MASA DE LA QUIEBRA

*Sentencia de reconocimiento
de créditos*

1. *Acreedores privilegiados*
- **Los salarios** de los empleados de la empresa durante el último año.
2. *Acreedores hipotecarios*
3. *Acreedores con privilegio especial*
4. *Acreedores comunes por operaciones mercantiles*
5. *Acreedores comunes por Derecho Civil*

Conforme a la interpretación textual de la Ley de quiebras y Suspensión de Pagos; establece que, todo el juicio de quiebra es atractivo, es decir por regla general, todos los juicios que se relacionen con el patrimonio del quebrado, deberán acumularse a la quiebra. Sin embargo, conforme a la Ley de Quiebras establece ciertas excepciones como son los bienes que sean separados de la Quiebra. Esta separación se debe a que la propiedad no fue trasladada al quebrado y éste solamente tenía la posesión de ellos y a ser reclamados por su legítimo propietario, procede a separarse de la masa de la quiebra. Por otro lado, la misma Ley de Quiebras señala una segunda excepción a la regla general de acumulación, los bienes que conserve la administración del quebrado siendo contemplados en una lista limitativa de la cuál se desprende que son producto del

trabajo personal del quebrado, y son obtenidos con posterioridad, a la declaración de la quiebra.

De ésta maneja la misma Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos, establece una graduación en la cuál se acomodarán los créditos los créditos que sean presentados a dicho juicio de quiebra. Desprendiéndose que se pagarán de cuerdo a dicha graduación apreciando que el legislador Mercantil otorga un privilegio especial a los créditos laborales, considerándolos dentro de los Créditos singularmente Privilegiados.

. Ahora bien, es necesario ver la concepción actual de la Ley Federal del Trabajo.

2.3. -NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

Así la fracción XXIII del artículo 123 Constitucional, es el fundamento para establecer las normas protectoras del salario, fracción que a la letra dice:

La fracción establece de la siguiente manera:

“Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrían preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra”

Para una mejor comprensión del texto constitucional es necesario precisar los conceptos de Salario, Crédito e Indemnización.

Crédito

Definido como *“Derecho que tiene una persona (acreedora) de recibir de otra (deudora), la prestación da que ésta se encuentra obligada”²⁰*. Ahora bien acudiendo a la legislación civil donde el Maestro Gutiérrez y González explica que en Derecho de Crédito es entendido como la *“necesidad jurídica que tiene una persona denominada obligado-deudor de cumplir voluntariamente a favor de otra persona denominada*

²⁰ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho op. cit. Pág. 202

acreedor, que le pueda exigir una prestación de carácter patrimonial (pecuniaria o moral)”²¹

Continuando en el ámbito civil, vemos que dicha responsabilidad se puede originar ya sea por un acuerdo de voluntades “contrato”, un hecho ilícito y por un hecho objetivo a la cual la ley le atribuya una consecuencia jurídica traducida en una obligación.

Explicado lo anterior resulta indudable que el derecho laboral toma varios conceptos del derecho civil siendo el término Crédito uno de esos conceptos pero lo adecua a las relaciones obrero patronales y así en la fracción XII del artículo 123 constitucional se refiere, en primer lugar a los créditos de los trabajadores en contra del quebrado.

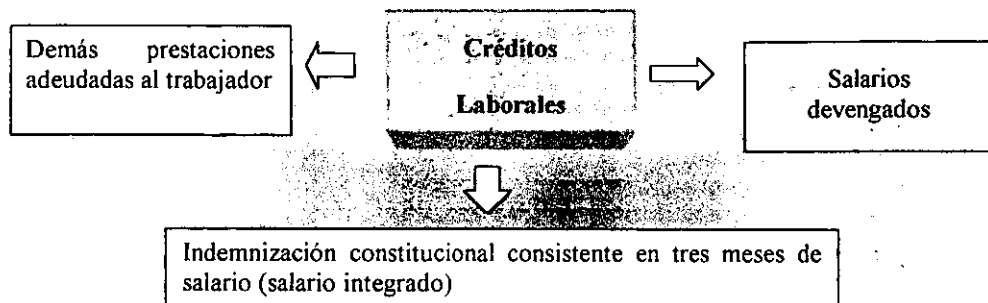
Tomando las reflexiones hechas en líneas anteriores al ámbito civil, encontramos que crédito en materia laboral son todas aquellas prestaciones adeudadas y que se derivan de la prestación de un trabajo, es decir de una “relación de trabajo” o “contrato de trabajo” encontrando en ellos conforme al artículo multicitado los SALARIOS Y SUELDOS devengados en el último año.

Al referirse el concepto salario devengado debemos entender que el trabajador, labora para un patrón y que éste omite pagarle el salario lo que lo convierte, por decirlo de alguna forma en un crédito a favor del trabajador ya que existe una obligación por parte del patrón de cubrirlo, y a esa obligación hay un derecho del trabajador, ya que éste último tiene la facultad de exigirlo coactivamente.

Cabe aclarar que en el caso antes expuesto el trabajador tendrá la posibilidad de exigirlo mediante un juicio laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, es decir el

²¹ GUTIERREZ Y GONZALEZ. Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Porrúa. México. 1995 Pág. 39

trabajador “tiene la facultad para provocar la función jurisdiccional” ya que se encuentra legitimado procesalmente para exponer sus pretensiones de cobrar ese crédito ante esa autoridad quién citará al “patrón – contraparte” a objeto de respetar la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 y 16 constitucional. Dicha autoridad deberá de resolver sobre la procedencia de la pretensión mediante un laudo previo procedimiento laboral.



Salario

Proveniente de la palabra en latín “Salarium” expresión que a su vez deriva de “sal” dicho término era empleado antiguamente a la costumbre de dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos en la actualidad definido como “*la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena*” o “*remuneración que el patrón entrega al trabajador por su trabajo*”, “*renta provechos o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo*”²² en la Ley Federal del Trabajo es definido como “*la retribución que se debe pagar el patrón, al trabajador por su trabajo*”.

Tratándose de concluir en los elementos en común de las definiciones antes citadas se puede afirmar que es “*la contraprestación del salario*”²³

²² CAVAZOS FLORES, Baltazar . 38 Lecciones de Derecho Laboral. Segunda Edición. Trillas, México, 1992. Pág 161

²³ Ibidem

Dicha retribución o contraprestación se le da un enfoque jurídico derivando de una reciprocidad “*consistente en la obligación correlativa del empleador y de las necesidades de los trabajadores: el gasto alimentario, la vivienda, la educación de los hijos, el vestido*”²⁴.”

Derivándose su carácter social al ser destinado a la manutención de la familia del trabajador

Sistemas para la fijación del salario

El salario en nuestra legislación puede ser fijado en su monto por:

- *Unidad de tiempo*
- *Unidad de obra*
- *Comisión a precio alzado*
- *Cualquier otra manera*

Cuando el salario se fije por unidad de obra, se encuentran previstos en nuestra legislación una serie de requisitos; en primer lugar especificarse la naturaleza, cantidad y calidad del material, así como el estado de la herramienta y útiles que el patrón en su caso proporciones para ejecutar la obra y lapso de tiempo que estarán a disposición del trabajador, sin que el patrón pueda exigir alguna cantidad por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

En caso de fijar el salario por unidad de tiempo: será cuando el patrón y si la naturaleza del trabajo permitan fijarse el precio por hora, por día por semana o por mes. Siendo imperativo respetarse el salario mínimo, darse el séptimo día de descanso con goce de sueldo y considerar que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas al día. Al respecto la Jurisprudencia de los Tribunales Colegiados de Circuito han establecido,

²⁴ BARAJAS MONTES DE OCA. Santiago. Derecho del Trabajo op. cit. Pág. 13.

el carácter obligatorio que tiene el pago del séptimo día de descanso.

Octava Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Tesis: IV-30.J/7

Página: 54.

SEPTIMO DIA Y DIAS FESTIVOS. PAGO DE, ES IMPROCEDNETE CUANDO SE PACTA EL SALARIO EN FORMA QUINCENAL. Al acreditarse que el actor devengaba su salario tanto en forma quincenal como mediante el cobro de honorarios, es inconcuso que no había razón legal para pagarle lo correspondiente al séptimo día y los días festivos, ya que tales conceptos deben tenerse por incluidos atento a que por un lado se liquidaba su sueldo por unidad de tiempo mes dividido en dos quincenas, y por parte su ingreso lo obtenía mediante el cobro de honorarios, caso en el que no estaba obligado la demandada a liquidarle los conceptos de cuestión en virtud de que el propio quejoso era quien fijaba las cantidades que recibía por su trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Octava Época.

Instancia: Tribunal Colegiados de Circuito.

Fuente: Apéndice de 1995.

Tomo: Tomo V parte ICC

Tesis: 926

Página: 644.

SEPTIMO DÍA Y DIAS FESTIVOS. PAGO DE. ES IMPROCEDNETE CUANDO SE PACTA EL SALRIO EN FORMA QUINCENAL. Al acreditarse que el actor devengaba su salario tanto en forma quincenal como mediante el cobro de honorarios, es inconcuso que no había razón legal para pagarle lo correspondiente al séptimo día y los días festivos, ya que tales conceptos deben tenerse por incluidos atento a que por un lado se liquidaba su sueldo por unidad de tiempo mes dividido en dos quincenas, y por otra parte su ingreso lo obtenía mediante el cobro de honorarios, caso en el que no estaba obligada la demandada a liquidarle los conceptos en cuestión, en virtud de que el propio quejoso era quién fijaba las cantidades que recibía por su trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Salario por unidad de obra, en la practica se le conoce como trabajo a destajo, esto es que por cada unidad se paga una cantidad determinada. Así se puede dar el ejemplo utilizado por Báez Martínez en la industria del vestido, a la obrera costurera suele pagarse una cantidad por cada prenda o parte de la prenda que cose.

En el supuesto de utilizar este sistema, la retribución que se paga será tal que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, así como el monto en el salario debe equivaler el monto del salario mínimo por lo menos.

Salario por comisiones. Comúnmente empleado en el caso de los vendedores a quienes suele pagárseles un porcentaje sobre el monto de las ventas, que éstos efectúen, a más de su sueldo base o bien puede pactarse que cuando las ventas excedan de una cantidad prefijada se les de un porcentaje adicional en proporción al excedente de la venta.

Salario a precio alzado. Opera cuando el trabajador vendedor, se le entrega la mercancía a un precio determinado y al lograr su venta en un precio mayor, el excedente

de precio es el que va a integrar su salario.

Salario integrado.

En el último punto se abordará el denominado “salarios integrado” el cuál se explicará en líneas posteriores, lo constituyen todos las percepciones que se originen por el hecho de prestar el trabajo; lo importante es señalar que dicho salarios integrado es utilizado para fijar lo que se denomina como indemnización ya que se le considera como una compensación para el trabajo por no continuar en el trabajo así lo señala la jurisprudencia de los Tribunales Colegiados de Circuito.

SALARIO INEGRADO, SOLO ES BASE PARA DETERMINAR EL MONTO DE INDEMNIZACIONES. En los términos del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se determinará con base del salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en el la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones de que habla el diverso artículo 84 de dicha ley; de ahí que quede excluido el salario integrado para el cálculo del monto de las prestaciones que reclama la actora, como son la prima de antigüedad, el aguinaldo, las vacaciones y el fondo de ahorro, por no ser de naturaleza indemnizatoria.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO.

Novena Época.

Instancia Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: VI, Julio de 1997.

Tesis: XVII.20.33L

Página: 429.

SALARIOS CAIDOS TRATÁNDOSE DE REINSTALACIÓN PARA SU PAGO NO DEBE TOMARSE COMO BASE EL SALARIO INTEGRADO, POR NO TENER EL CARÁCTER DE INDEMNIZACIÓN. Cuando el laudo condena a reinstalar al trabajador y al pago de salarios vencidos, éstos no deben ser cubiertos con base en el salario integrado que establece el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, pues el pago de dicha prestación, tomando como base el salario integrado, sólo procede cuando la acción ejercitada es la indemnización constitucional por despido injustificado, porque en tal caso los salarios caídos constituyen una compensación o indemnización para el trabajador por no poder continuar en el desempeño de su trabajo con motivo de que la patronal rescindió la relación laboral sin causa justificada, por lo que si la acción ejercitada es la de reinstalación cuyos efectos son que la relación laboral continúe vigente, los salarios caídos no tienen carácter de indemnización, sino la misma naturaleza jurídica de los salarios que se originan por el desempeño del trabajo, no existiendo en este supuesto obligación de la patronal de cubrirlos con base en el salario integrado, puesto que tal criterio sólo rige respecto del pago de indemnizaciones en términos de los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, carácter que no tiene los salarios caídos tratándose de la acción de reinstalación.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADOS DEL DECIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Aclarando lo señalado en líneas anteriores, referente al salario integrado se puede apreciar que la concepción que se deriva de nuestra legislación al caracterizar al salario de una manera muy amplia, puesto que la mayor parte de los países restringen el concepto salario a la remuneración por medio de vales, pagarés, cupones o cualquiera otra forma representativa de la moneda de curso legal; y en cambio nuestro país incluye en los elementos constitutivos del salario a:

- *Pagos hechos en efectivo por cuota diaria.*

- *Gratificaciones.*
- *Percepciones*
- *Habitaciones primas*
- *Comisiones prestaciones en especie*
- *Cualquier otra cantidad y prestación que se le entregue al trabajador por su trabajo.*

Así mismo, los Tribunales Colegiados de Circuito, han establecido las siguientes tesis respecto a esta fracción, considerando al aguinaldo y premios e incentivos como parte integrante del salario.

SALARIO, EL AGUINALDO ES PARTE INTEGRANTE DEL. De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Ahora bien, si el aguinaldo es una percepción creada por la ley y susceptible de ser aumentada en los contratos, es evidente que el pago de esta percepción forma parte de las percepciones a que se refiere el citado artículo y por lo tanto es computable para los efectos de la integración del salario, y para su cálculo debe tomarse en cuenta de que se trata de una prestación pagadera anualmente por el año de servicios o el tiempo proporcional.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Instancia Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: V, abril de 1997.

Tesis: XXI.20.012L

Página 285.

SALARIO, PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN. De una sana interpretación del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación primas, comisiones, prestaciones en especie, así como cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, debiéndose entender por esto último que sea percibida en forma ordinaria y permanente, de tal manera que si el empleado acreditó que percibía en forma ordinaria, también en forma periódica y permanente, cantidades por concepto de premios de responsabilidad, puntualidad, asistencia y productividad, debe concluirse que tales percepciones son integrantes del salario.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADOS DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

SALARIO INTEGRADO, CONCEPTO. EN EL PAGO DE CONDENAS. De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, por lo que si la responsable condenó a la demandada a pagar a la actora el salario integrado y no el salario base, tal determinación se encuentra ajustada a derecho, de conformidad con el numeral descrito.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Indemnización.

Definido como “Cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daño o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes.

***Resarcimiento de un daño o perjuicio*²⁵.**

Por su parte Gutiérrez y Gonzalez al establecer el concepto de indemnización señala que por indemnización se entiende:

***“La necesidad jurídica que tiene una persona de observar una conducta que restituya al estado que guardaba un derecho ajeno, antes de la realización de un hecho dañoso culpable o no, que le es imputable a ésta, y de no ser posible ello, debe realizar una prestación equivalente al monto del daño y del perjuicio si lo hubo”*²⁶.**

Continuando con el análisis de la definición de indemnización se establece por Bejarano Sánchez que indemnizar “es dejar sin daño” explicando que existen dos forma de hacerlo:

“la reparación en naturaleza y la reparación por un equivalente. La primera tiende a borrar los efectos del acto dañoso restableciendo las cosas a la situación que tenían ante de él. Colocar de nuevo a la víctima en el pleno disfrute de los derechos o intereses que le fueron lesionados.

***Al no ser posible la reparación del daño en naturaleza, se indemniza proporcionando a la víctima un equivalente de los derechos o intereses afectados”*²⁷.**

Así en materia laboral se podría afirmar que se utiliza el segundo método ya que fija una cantidad en dinero por la causales que la ley determina claramente, se le indemniza al trabajador en diversas hipótesis que la misma Ley Federal del Trabajo establece partiendo de la reglamentación que la Constitución en su artículo 123 apartado “A”

Así vemos que en dicho precepto constitucional en su fracción XX, se fija que:

²⁵ DE PINA VARA. Rafael. Diccionario de Derecho. op. cit. Pág. 317.

²⁶ GUTIERREZ Y GONZALEZ. Ernesto. Derecho de las Obligaciones. op. cit. Pág. 574

²⁷ BEJARANO SANCHEZ. Manuel. OBLIGACIONES CIVILES. Tercera Edición. Harla México. 1994. Pág. 156.

“las diferencias entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno”

Así mismo, la fracción XXI establece que:

Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el lado 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 del conflicto... esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

ARBITRAJE, NEGATIVA DEL PATRON A SOMETER SUS DIFERENCIAS AL. CASOS EN QUE NO ES OPERANTE. Aun cuando en principio el artículo 123 apartado A fracción XXI de la Constitución General de la República, establece a favor de los patronos la facultad de negarse a someter sus diferencias al arbitraje, no debe perderse de vista que este derecho se encuentra limitado a los casos en que las acciones ejercitadas en juicio sean diversas a aquellas que se consignan en la fracción siguiente. Por ende, del análisis conjunto de las fracciones XXI y XXII del apartado “A” del precepto constitucional en cita, se desprende claramente que el patrón no puede negarse al arbitraje: 1. Cuando la acción ejercitada sea la de despido de un obrero, sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita; y 2. Cuando se trate de una rescisión unilateral de la relación laboral por parte del trabajador, por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos de él, de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. Pero además a esos dos casos claramente señalados debe añadirse un tercer caso, derivado de

la propia esencia de la fracción XXI del citado precepto constitucional, pues de su análisis jurídico no puede menos que concluirse que si la insumisión al arbitraje se encuentra vinculada con la terminación de la relación laboral y con el pago de una indemnización, es obvio que, el patrón carezca de ese derecho constitucional cuando no pueda negarse a cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización que son aquellos casos diversos a los establecidos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. En ese orden de ideas acorde a lo dispuesto por el artículo 123, apartado "A" fracciones XXI y XXII de la Constitución General de la República, y a lo dispuesto por el numeral 49 de la Ley Federal del Trabajo, este Tribunal Colegiado estima que el patrón sólo tendrá derecho a negarse a la arbitraje en los conflictos individuales de trabajo, cuando además de no tratarse de un despido o de una relación unilateral de la relación laboral por parte del trabajador; se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; o se haya comprobado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que le trabajador por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrón, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, o se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico o eventuales. Cabe añadir que el patrón podrá negarse en los conflictos económicos de naturaleza colectiva, porque no están comprendidos dentro de los casos de excepción previstos por el artículo 123 apartado A fracción XXII de la Constitución General de la República.

Primer Tribunal Colegiado del Duodécimo Circuito.

Quinta Epoca.

Instancia: cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo LXXXV

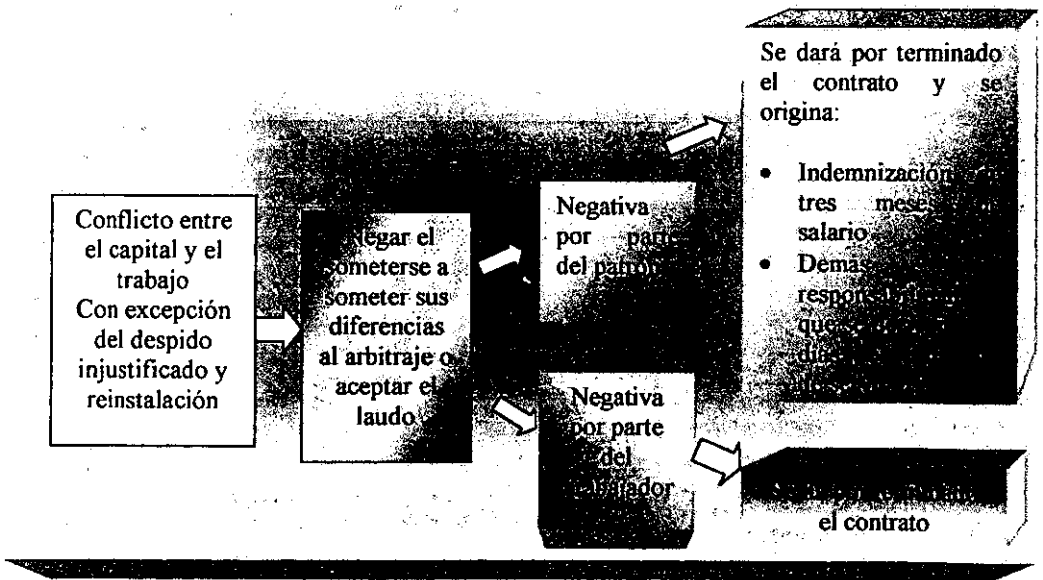
Página: 246.

TRABAJO, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE, A VOLUNTAD DEL PATRONO. El inferior aplicó correctamente la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que dice literalmente: "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 el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo", esto es, no se hace distinción ni limitación alguna en su aplicación; y aunque es cierto que en un tiempo ya lejano, se sostuvo la tesis de que fracción XXI del artículo 123 de la Constitución y el artículo 601 de la Ley Federal del, solo eran aplicables en los conflictos de orden económico, porque en éstos no se discuten cuestiones de carácter judicial, pues que las Junta en tales conflictos, realizan actos que no son propiamente jurisdiccionales, porque en rigor no cien el derecho, sino que en beneficio de la economía nacional interviene para solucionarlos, motivo por el cual los patrones en estos casos, con fundamento en los preceptos legales citados, están capacitados para aceptar o no dichas condiciones; que en los conflictos de orden individual en los que las juntas si ejercen funciones jurisdiccionales, especialmente cuando se ejercitan la acción de cumplimiento de contrato de trabajo, el patrón no puede hacer uso del derecho que le concede la fracción XXI, pues en tales casos está obligado siempre a someterse al arbitraje y a acatar el laudo que constituye una sentencia que define el derecho; últimamente, en vista de la claridad del contenido de la fracción XXI y del artículo 601 se rectifico el criterio estimado que l repetida fracción XXI contiene un derecho que la Constitución le concede al patrón por el cuál puede dar por terminado el

contrato de trabajo, con la obligación al obrero con el importe de tres meses de salario, además de las responsabilidades que le resulten del conflicto si la hubiere.

Tomo LXXXV, pag 246. Amparo en revisión 10318/44, Secc2a. Compañía Minera Asarco, S.A., unidad de Santa Barbara.- 11 de julio de 1945. Unanimidad de 5 votos.

Indemnización establecida en la fracción XXI Constitucional

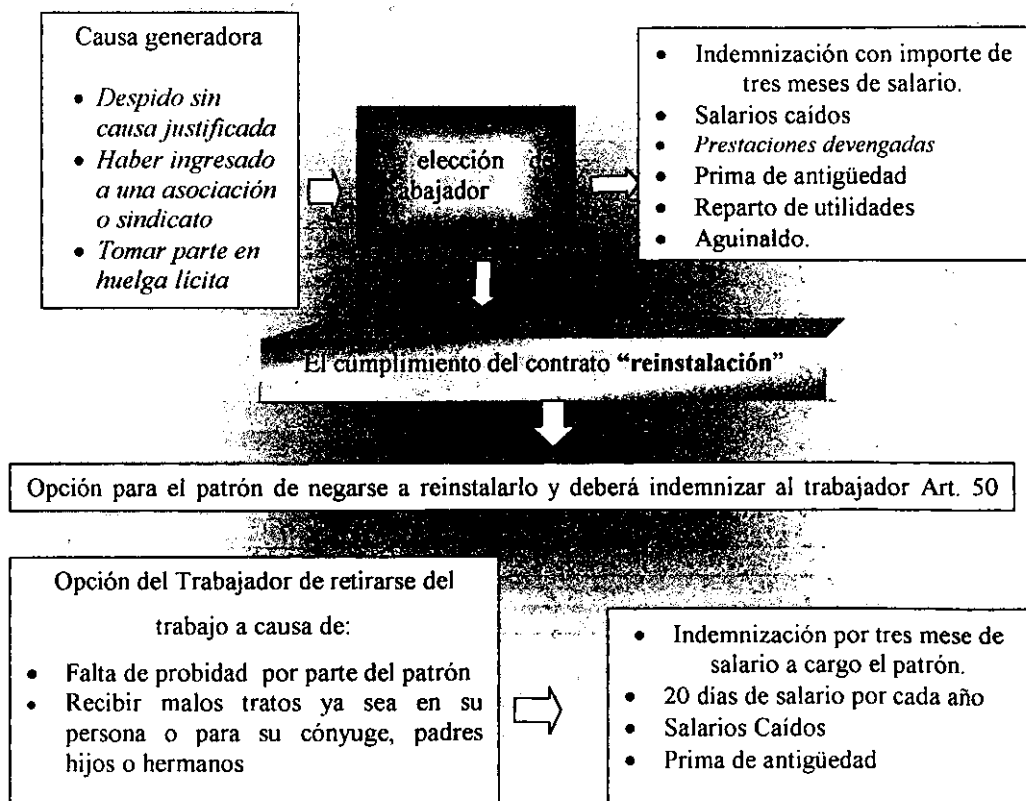


Así mismo en la fracción XXII del mismo artículo 123 Constitucional establece:

El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrón podrá

ser eximido de la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá ser eximido de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

INDEMNIZACIÓN CONCEBIDA EN LA FRACCIÓN XXII DEL ART. 123 CONSTITUCIONAL

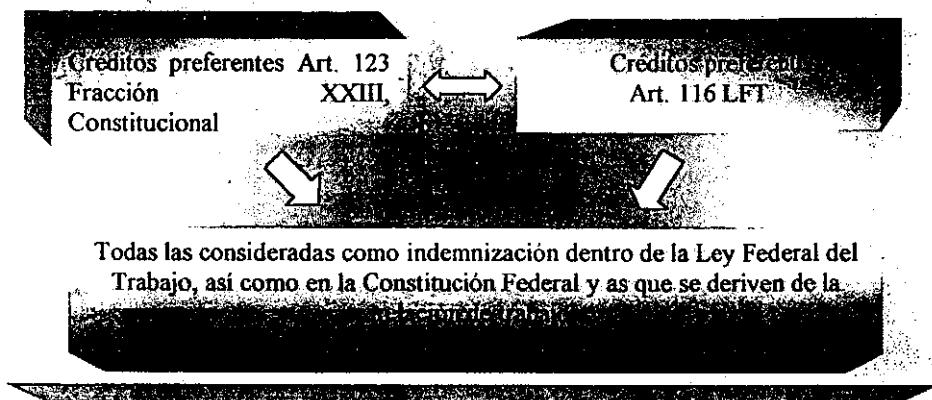


Tomando en cuenta las dos fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, corresponde explicar la fracción XXIII, en donde se señala una preferencia para los créditos laborales, pero que se debe entender como tales. La jurisprudencia de los Tribunales Colegiados de Circuito han establecido que se deberán entenderán no solo como crédito preferente las indemnizaciones que se derivan de las fracciones XXI y XXII del artículo constitucional en comento; sino todas aquellas que la misma Ley Federal del Trabajo señale con el carácter de indemnización, así como las que se pacten entre las partes

CRÉDITOS LABORALES PREFERENTES. Una interpretación armónica de los artículos 123 fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 49, 50 y 113 de la Ley Federal del Trabajo, permite establecer que los conceptos de indemnización consistentes en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y salarios vencidos, que se comprenden en las fracciones II y III del citado numeral 50 de la legislación obrera, si son créditos laborales preferentes con respecto a otros créditos, entre ellos los reales; pues los referidos numerales 123, fracción XXIII, de la Constitución, y 113 de la Ley Federal del Trabajo, establecen que los créditos por "indemnizaciones" a favor del trabajador tiene preferencia sobre cualquiera otro, sin que tales preceptos limiten esa preferencia sólo respecto a determinadas indemnizaciones, por lo que su interpretación debe ser en el sentido de que se incluyen todas aquellas prestaciones que la Constitución o la ley ordinaria califiquen como "indemnización"

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 289/98. Victor Rocha Hernández y otros. 15 de mayo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jesús Humberto Valencia Valencia. Secretario: Felipe Sifuentes Servín.



Esta retribución deberá ser pagado al trabajador por sus servicios utilizados y que se le adeude "por el último año anterior o la quiebra". Este año se computará a partir de la declaración judicial de la quiebra. Este término se debe atender a lo establecido en la tesis jurisprudencial:

CREDITOS LABORALES, PREFERENCIA EN EL PAGO DE LOS. EL TERMINO DE UN AÑO A QUE ALUDE LOS ARTICULO 123, APARTADO "A", FRACCIÓN XXIII DE LA CONSTITUCION GENERAL DEL PAIS Y 113 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO SE REFIERE A PRESCRIPCION. El término de un año, a que se refiere la disposición constitucional y numeral invocados, no es un plazo de prescripción, como para considerar que el derecho a la preferencia de los créditos de naturaleza laboral deba ejercitarse dentro del mismo, ya que, a pesar del tiempo que tarde el patrono en cubrir las indemnizaciones laborales a su cargo, así como los salarios devengados en el último año en que prestaron servicios sus trabajadores, persiste el derecho de preferencia, siendo ese plazo, únicamente, para la cuantificación de las prestaciones correspondientes.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 112/96. Bancomer S.A. 11 de abril de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear. Secretario: Guillermo Salazar Trejo.

Así cabe especificar que como se desprende de la lectura de la jurisprudencia anteriormente transcrita, el término de un año sólo es para cuantificar dichas prestaciones. Empezando a correr dicho término a partir de la declaración judicial de la quiebra.

Por otro lado en una interpretación del proceso regulado en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, los juicios laborales pendientes también tendrán preferencia, es decir se deben acelerar en su trámite para pagarse junto con los otros trabajadores.

Sin embargo por falta de una regulación expresa de la Ley Federal del Trabajo y en base de una interpretación de la ley de Quiebras se puede llegar a la conclusión de que indebidamente se acumularán a los otros créditos; de acuerdo con el Art. 126 de la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos; éstos tendrán que acumularse a los autos de la quiebra, cuestión que ha sido aclarada por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.

QUIEBRA CREDITOS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES NO SON ACUMULABLES A LA (CONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 97 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). El artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentario de la fracción XXIII del artículo 123 de la Constitución Federal, al establecer: "Los trabajadores no necesitan entrara a concurso , quiebra o suspensión para que se les paguen los créditos que tengan pos salarios o sueldos devengados en el último año, y por

indemnizaciones...” está desarrollando el principio de la fracción que reglamenta y consagra la preferencia de los créditos de los trabajadores por concepto de sueldos y salarios devengados, y sin disminuir ni contrariar la base constitucional. El legislador ordinario substraer al trabajador del concurso o de la quiebra, porque considera que es el único medio de dar vigencia y efectividad a sus derechos, cuya preferencia no puede entenderse como una simple prelación en el orden de los pagos en relación con otros acreedores del concurrente o quebrado, sino de no afectación del salario con que subsiste y satisface el trabajador sus necesidades y las de su familia, según se desprende de otras fracciones del artículo 123 constitucional, entre las que pueden citarse la VI y la VII, que expresamente prohíben el embargo, compensación o descuento del salario, y la X que consigna que el pago debe hacerse en moneda del curso legal y prohíbe cualquier otra forma de hacerlo. Si el trabajador se apersona en el quiebra, que es un procedimiento judicial mercantil, como cualquier otro acreedor, para hacer efectivos sus salarios, correría la misma suerte de los demás acreedores respecto de los bienes del fallido y consecuentemente consagrado a su favor. Por otra parte, la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123 fracción XX, otorga al trabajador el derecho de que sean las autoridades del trabajo las que resuelvan sus conflictos, y no las judiciales civiles, al decir textualmente la fracción en cita: “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje ...” Por todas estas razones y porque el legislador en su función reglamentaria tiene precisamente la facultad que la misma Carta Magna le confiere de desenvolver en la ley ordinaria los principios los cuales se consagran el mínimo de derechos de los trabajadores, pudo crear la norma que hace posible, como se ha dejado expresado, que los mandatos constitucionales tengan la vigencia y efectividad necesarias. En este punto de vista, el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo no viola la fracción XXIII del artículo 123 de la

Constitución Federal de la República; al contrario, cumple debidamente con ella al dar la fórmula y el modo en que la preferencia debe cumplirse para que no se afecte el salario de los trabajadores.

Por otra parte la cláusula XXIII del Art. 123 Constitucional también menciona a las INDEMNIZACIONES; ¿Cuáles serán esas indemnizaciones que tendremos que tomar en cuenta como créditos de los, trabajadores en contra del quebrado?.

La ley Federal del Trabajo nos señala como tales los anotados en el Art. 436

En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434 salvo el de la fracción IV 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

Art. 162 Los trabajadores de planta tiene derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes:

La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios

Para determinar el monto del salario se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486....

La fracción XIV del Art. 123 se refiere a ciertas indemnizaciones que el patrón deberá pagar a su trabajador en caso de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, sin embargo en la actualidad es el IMSS el que se subroga en tales indemnizaciones, por lo que en caso de quiebra éstas no constituirán un crédito imputable al quebrado.

Consideramos que el constituyente al referirse al vocablo "PREFERENCIA"; quiso decir "*primacia o ventaja*" así se concluye los trabajadores o mejor aún los

créditos laborales serán puestos delante de todos los demás créditos o sea que los trabajadores deberán ser pagados antes que cualquier otro acreedor.

Al referirse TENDRAN PREFERENCIA; preferir es poner adelante quiere decir que los trabajadores o mejor aún los créditos laborales serán puestos delante de todos los demás créditos o sea que los trabajadores deberán ser - pagados antes que cualquier otro acreedor.

CAPÍTULO III.

3. MARCO JURÍDICO DE LA TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En los capítulos precedentes se expuso como la Ley de Quiebras regula la situación de los trabajadores de una empresa en el caso de que ésta se vea afectada en el desarrollo normal de sus actividades debido a una problemática económica, dando lugar a la figura jurídica denominada “Quiebra de la empresa”

Posteriormente se analizó como fue contemplada en diferentes ordenamientos, la situación de la quiebra de la Empresa y de los Derechos Laborales regulados en distintas legislaciones.

En este capítulo se examinará, con mayor detenimiento, los efectos de una situación de crisis económica respecto de la relación laboral. Concepto que no había sido explicado por cuestión de metodología de este trabajo de investigación.

Se considera apropiado iniciar el estudio, anotando que la relación laboral es uno de los principales objetos de análisis en el Derecho Laboral; de su existencia se derivan una serie de responsabilidades por parte del patrón, mismas que como se expondrá a continuación varían dependiendo de una serie de factores que afectan a la relación de trabajo.

Para un mejor entendimiento del tema expondremos brevemente el concepto de “*relación de trabajo*” y posteriormente las denominadas “*viscitudes laborales*”.

Aclarando que la misma doctrina realiza una clasificación de la relación de trabajo dividiéndola entre individual y colectiva; cuestión que no es abordada con claridad por la Ley Federal del Trabajo, por ello es necesario mencionar que es el interés

que se afecte lo que diferenciará una de otra, distinguiéndose principalmente tres clases distintas de interés el individual, el general y el colectivo.

La diferencia doctrinal antes apuntada resulta de relevancia para iniciar nuestro estudio, ya que al afectarse el interés de un trabajador nos encontraremos ante una cuestión individual, pero si al mismo tiempo se afecta el interés de varios trabajadores estaremos ante la presencia de una interés general, situación que será diferente de la afectación del denominado interés colectivo, en este caso se refiere a la afectación del interés de un sujeto denominado "sindicato".

Por ello, Néstor de Buen explica que al hablar de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, se refiere a la misma relación individual pero en forma general; por ello la importancia de empezar a explicar la afectación de las relaciones individuales, y posteriormente las colectivas; por que nos referiremos a la misma cuestión individual pero afectando a la colectividad de los trabajadores de una empresa. Debido a esto se critica el utilizar el término de "Colectivo", en cuestiones que no afectan el interés profesional, y por ende no es el sindicato directamente, el que estará legitimado para comparecer a un juicio, sino todo caso será la generalidad de trabajadores ejercitando una acción individual.

Teniendo en cuenta lo explicado por Néstor de Buen y lo que se ha venido exponiendo en el desarrollo del presente trabajo, podemos afirmar que la relación de trabajo, surte sus efectos a través de un lapso de tiempo, razón por la cuál puede estar sujeto a sufrir diversas variaciones, siendo desde su suspensión hasta la terminación de sus efectos, sin embargo, esas afectaciones o vicisitudes pueden devenir de diversos factores, y generando distintas consecuencias. Por lo anterior es de relevancia para el presente trabajo estudiar esas consecuencias, ya que como se explicará en el siguiente capítulo se presentan lo que se denomina como responsabilidad.

Por ello y a efecto de buscar una mejor comprensión del tema consideramos oportuno comenzar con el análisis del concepto de la relación de trabajo y posteriormente las formas en que se pueden afectar, desarrollándose primero en un plano individual y posteriormente la de carácter general distinguiéndose principalmente por sus causas y efectos correlativos.

3.1 RELACIÓN DE TRABAJO.

El concepto de "relación de trabajo" establecido en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo ha causado polémica entre diversos tratadistas en razón de que algunos autores como Mario de la Cueva consideran que para la existencia de la relación de trabajo basta el hecho de prestar un servicio subordinado y que éste sea remunerado. Así este autor al explicar la idea de la relación de trabajo expone que existía la oposición doctrinal entre una concepción civilista y una idea de la dignidad del trabajo humano, consistente en precisar que el trabajo humano no es una mercancía u objeto dentro del comercio sino es un derecho social reconocido dentro de diversos instrumentos jurídicos tanto internacionales como nacionales; por ello no sería viable la aplicación de un conjunto de normas y principios consistentes en que "*únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación*"²⁸ afirma este tratadista que la discusión fue resuelta por el artículo 3º de la "*Ley Federal del Trabajo al excluirse la aplicación del derecho común como fuente supletoria del derecho del trabajo*"²⁹. Cuestión que resulta de gran trascendencia puesto que su finalidad "*no es regular un intercambio de prestaciones, sino la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa*".³⁰ Por ello se debe considerar a la relación de trabajo como distinta de la concepción civilista, alejándose del formalismo de un contrato por escrito, de ahí la sencillez de la definición del Relación de trabajo contenida en el citado artículo y que para mayor claridad a continuación se transcribe:

²⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Quinta. Edición. Porrúa. México. 1998, pág. 187

²⁹ *Ibidem*

³⁰ *Ibidem*

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cuál una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”

Basado en lo antes transcrito Mario de la Cueva realiza una descripción de los elementos de la relación de trabajo.

- a) *“El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado*
- b) *La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación se desprende del acto o causa que lo dio origen y provoca, por si misma la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.*
- c) *La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no depende de la voluntad del trabajador y del patrón, sino exclusivamente de la prestación del trabajo.*
- d) *La prestación del trabajo, crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad a la que se da el nombre de realización de trabajo³¹”*

Por su parte, Dávalos Morales establece sobre la relación de trabajo

“Basta que se preste el servicio para que nazca la relación laboral sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el

³¹ *Ibidem* . pág. 189

hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral³²

El mismo autor señala *“Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independiente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo”*³³

Cuestión que resultaba de gran trascendencia puesto que su finalidad *“es no regular un intercambio de prestaciones sino la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa”*³⁴

Por lo anterior se puede afirmar que, independientemente de la existencia de un documento por escrito donde se plasme la obligación de prestar un servicio personal subordinado, lo relevante para establecer la existencia de una relación de trabajo es la acción de prestación de ese servicio subordinado, de tal manera que puede existir un documento denominado contrato individual de trabajo, pero si la persona que se obliga a prestar ese servicio, no se presenta a realizar la actividad propia del contrato, no se puede afirmar que exista una relación laboral; por el contrario y reforzando esta idea, podemos encontrar ante un contrato con una denominación distinta como lo es un de “servicios profesionales” y mediante el cuál el patrón buscando, eludir sus obligaciones patronales, le otorgue no un salario sino un honorario; lo que resulta alejado del espíritu legal y que en todo caso sí se demuestra que la actividad que se realizó fue un servicio personal subordinado, se deberá entender que existe una relación laboral y no una de índole civil.

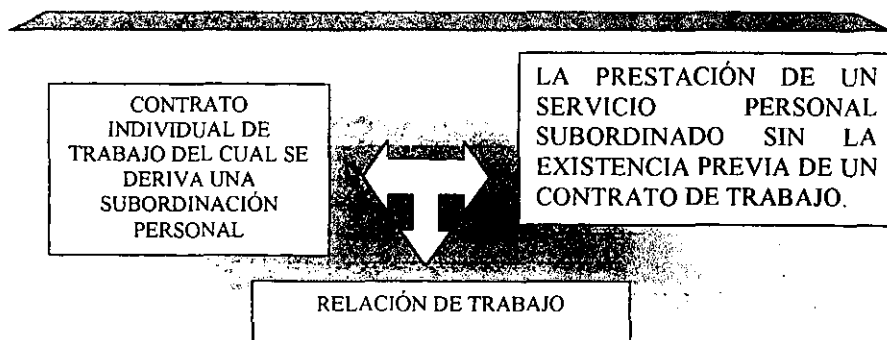
³² DAVALOS MORALES. José. Derecho del Trabajo I. op. cit. pág. 105.

³³ *Ibidem*

³⁴ *Ibidem*

Así, se reitera la importancia de la subordinación dentro de la relación de trabajo, ya que sólo basta su presencia para producir un acto jurídico por lo que carece de importancia su formalidad por escrito y el contenido del mismo, debiéndose precisar si el servicio prestado además de ser personal tiene el carácter de subordinado. Por otro lado, reiterando la importancia de la subordinación, en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo se establece una presunción consistente en hacer *“producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal”*³⁵ resultando beneficiado el trabajador ya que como los explica Mario de la Cueva, la anterior aseveración constituye una presunción juristantum, puesto que el trabajador lo único que debe realizar es probar la existencia del servicio personal y subordinado, lo que trae como consecuencia procesal el *“arrojar sobre el empresario la carga de la prueba de la inexistencia del contrato de trabajo previo o de la existencia de un contrato distinto de prestación de servicios”*³⁶

Esta presunción se encuentra reforzada por el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, el cuál establece la falta de un contrato escrito no privará al trabajador de sus derechos, pues se imputará al patrón la falta de la formalidad.



³⁵ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicanos del Trabajo*. Tomo I op cit. pág. 191

³⁶ *Ibídcm* pág. 191

Sobre este t3pico en particular Borrell Navarro explica que :

“ la relaci3n individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin contrato individual de trabajo, consistente en la prestaci3n de un trabajo personal subordinado a una persona f3sica o jur3dica mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la Ley Laboral, la relaci3n de trabajo independientemente del acuerdo acto o documento que la haya originado”³⁷

Ahora bien en el mundo f3ctico, no se puede concebir un trabajo personal y subordinado sin que exista un acuerdo previo de voluntades, en otras palabras a nadie se le puede obligar a prestar un servicio, y m3s a3n esta persona acceder3 a prestarlo si 3nicamente se cubren sus expectativas, es decir, una persona realizar3 un trabajo subordinado si esta de acuerdo en las condiciones y salario que recibir3; as3 mismo ning3n empresario o patr3n acceder3 que alguien entre a su empresa u oficina a desempe3ar ese trabajo sin que 3l de manera personal o mediante sus representantes haya consentido previamente a ello, asign3ndole las funciones que deber3 de desempe3ar y m3s a3n el salario que percibir3 por dichos servicios. De tal manera se puede concluir que un acuerdo previo de voluntades entre las partes resulta de trascendencia para la formaci3n de una relaci3n de trabajo. As3 mismo, Mario de la Cueva reconoce la importancia de la voluntad en la formaci3n de la relaci3n de trabajo, la cu3l inclusive se encuentra plasmada en la Constituci3n en su art3culo quinto en donde se se3ala que:

“a nadie se podr3 obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento”

Afirmando que dicha disposici3n forma parte de los derechos individuales del hombre, pero el derecho del trabajo la hace suya y la respeta, ***“porque su desconocimiento equivaldr3 a transformar al hombre en esclavo”***³⁸

³⁷ BORRELL NAVARRO. Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit.. p3g.. 195

³⁸ DE LA CUEVA. Mario.. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I . op. cit. p3g. 189

Ahora, si bien la voluntad de las partes origina la relación de trabajo, ésta no puede determinar abiertamente su vida o como lo afirma Mario de la Cueva, convertirse en una forma que determine durante la vigencia de la relación de trabajo, ya que como lo explica Borrell Navarro un patrón no obstante querer despedir a un trabajador de planta, si éste no le da causa legal justificada para su despido, tendrá que mantenerlo aún en contra de su voluntad.

Sin embargo, al tomar en cuenta instituciones de carácter colectivo como lo es el contrato colectivo de trabajo y su cláusula sindical de ingreso, afirma que en dichos casos el patrón no manifiesta su voluntad para la contratación de su personal afirmando que:

*“ahí donde los sindicatos obreros son fuertes y aguerridos, no solamente no desempeñan ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición a ella”*³⁹

Fundado en las siguientes consideraciones:

- a) *“El empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores, a los que difícilmente llega a conocer.*
- b) *Tampoco son mandatarios jurídico especiales quienes interviene en la selección del personal, sino por regla general, emplean subalternos*
- c) *Es frecuente y casi constante que el ingreso de los trabajadores a una empresa se realice mediante una oferta pública de trabajo”*⁴⁰

De las consideraciones anteriores desprende De la Cueva

“que puede hablarse, en la gran industria de un contrato de trabajo por adhesión cuya naturaleza contractual es sumamente controvertida. Por lo que hace a

³⁹ Ibidem

⁴⁰ Ibidem

la cláusula sindical en realidad los empresarios no la aceptan libremente porque la cláusula fue obtenida de una larga lucha y de muchas huelgas perdidas”⁴¹

Así mismo Néstor de Buen remarca que no necesariamente el contrato es la fuente de la relación de trabajo, derivándolo mediante una clasificación de los diversos hechos generados de la relación de trabajo como son:

- Las que deriven de la aplicación de la cláusula de exclusión de ingreso respecto de la que, según anota Mario de la Cueva, la voluntad del patrón no relevante
- Las que derivan de un contrato nulo y de la que resulta de una situación de hecho. En este apartado Néstor de Buen explica este hecho generado como un acto jurídico toda vez que en este supuesto el patrón no otorgara su consentimiento para que el trabajador preste sus servicios no podría declararse nulo dicho acto jurídico y desentenderse de sus obligaciones por que; se presentan los efectos de un contrato de tracto sucesivo; es decir las prestaciones deben irse cumpliendo durante un lapso de tiempo; por lo que impiden que sus efectos de nulidad se retrotraigan al momento mismo de la celebración. Por lo que se considera como un acto jurídico *“ya que produce consecuencias de derecho sin la necesaria concurrencia de una voluntad”⁴²*

Así, de las figuras jurídicas como lo son, el contrato colectivo y la cláusula sindical de ingreso, ambos autores sostienen que el patrón no manifiesta su voluntad para el nacimiento de la relación de trabajo; sin embargo, resulta dudoso dicho argumento por que para la existencia de dichas instituciones debía mediar el consentimiento del patrón por un lado y además el sindicato no puede forzar a prestar un servicio subordinado a la persona que no lo acepte.

⁴¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Duodécima Edición. Porrúa, México 1998. pág. 42

⁴² *Ibidem*

De todo lo anterior se puede concluir que la relación de trabajo es un acto jurídico derivado de la prestación de un servicio subordinado a otra persona denominada patrón, el cuál recibe los beneficios sea directamente o indirectamente de ese servicio subordinado, remunerando económicamente al trabajador por esa actividad.

Ahora bien como se desprende de las consideraciones anteriores es la subordinación lo que establece una relación de trabajo; por ello resulta interesante explicar que se entiende por “subordinación”.

Conforme a lo establecido en la jurisprudencia de los Tribunales Colegiados, “subordinación” es la facultad que tiene el patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero, de acuerdo con lo establecido tanto en el contrato de trabajo o en su ausencia en la Ley Federal del Trabajo.

En otras palabras, es una facultad de mando del patrón sobre el trabajador, reflejándose una dependencia del trabajador a las ordenes del patrón quién puede determinar el cómo, cuando y donde se va a desarrollar el trabajo, y que implica un deber jurídico de obediencia al trabajador hacia el patrón.

Lo anterior es importante porque, en la práctica cuando no existe constancia por escrito de la existencia de la relación de trabajo todos estos elementos en su conjunto son viables para acreditar la existencia de la subordinación y la remuneración económica, o más aún cuando las empresas de mala fé y fin de evadir sus responsabilidades buscan disfrazar esa relación de trabajo utilizando contrato regulados por otras ramas del derecho.

Para una mejor comprensión sobre el particular, se transcribe a continuación diversas tesis jurisprudenciales.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Marzo de 1996

Tesis: VI.2o.27 L

Página: 1008

RELACION LABORAL, EXISTENCIA DE LA. De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esta definición se advierte que el elemento esencial de la relación de trabajo, que permite distinguirla de otras relaciones jurídicas, es el de la subordinación en la prestación del servicio, la cual se traduce en la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la ley o el contrato.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Marzo de 1996

Tesis: I.9o.T.48 L

Página: 1008

RELACION DE TRABAJO. UN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES POR SI SOLO ES INSUFICIENTE PARA ACREDITAR EL VERDADERO VINCULO EXISTENTE., SI OBRAN EN EL JUICIO OTRAS PRUEBAS DE LAS QUE SE DESPRENDAN LOS ELEMENTOS DE SUBORDINACION Y DEPENDENCIA ECONOMICA PARA RESOLVER LO CONDUCENTE. Si el demandado se excepciona en el sentido de que la relación que existió con el actor fue de prestación de servicios profesionales y ofrece al juicio un contrato en el que se especifica ese

hecho, en donde se señala que el vínculo se rige por las disposiciones del Código Civil para el Distrito Federal, este instrumento por sí solo no demuestra que la relación haya sido de tal naturaleza, puesto que el referido documento debe estudiarse conjuntamente con el resto del material probatorio para resolver lo conducente; de ahí que si en el juicio se acreditan los elementos de subordinación, como es el caso en que al prestador del servicio se le ordena dónde y cómo debe realizar su trabajo, se le proporcionan los medios para el desempeño de su labor, que son propiedad de la empresa, se le expiden credenciales que lo identifican como su empleado y se le asigna una compensación económica, que aun cuando se le denomine honorarios, por así haberse consignado en el convenio, pero que en verdad se trata de la retribución que se le pagaba por su trabajo; por consiguiente, si se justifican estos extremos se debe concluir que la relación real que existió entre las partes fue de trabajo y no de índole civil.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1349/96. Ferrocarriles Nacionales de México. 15 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Una vez que se han explicado los conceptos tanto de subordinación como de relación de trabajo, cabe mencionar como se explicó en páginas anteriores, la misma Ley Federal del Trabajo, la divide en dos a saber: la relación individual de trabajo y la relación laboral colectiva, distinción que se basa principalmente en el interés que se vea afectado. A mayor abundamiento, si solamente se afecta el interés particular de uno o varios trabajadores nos referiremos a la relación individual de trabajo; en cambio si se afecta a los intereses de la colectividad de los trabajadores nos encontramos ante las

relaciones colectivas de trabajo. Es decir no es el número de personas que se vean afectadas lo que determinará un conflicto colectivo, sino la calidad en ese interés como se explicará en párrafos posteriores la determinación de lo colectivo o individual no es en base del número de trabajadores que se vean afectadas sino el tipo de interés que se vea afectado, un ejemplo de esto podría ser la falta de pago del salario para un trabajador, es indudable que sería un conflicto individual, así mismo será si fuesen veinte trabajadores a los que se omitieran el pago del salario, en cambio la titularidad de un contrato colectivo será un conflicto colectivo por verse afectado un interés denominado profesional, el del sindicato.

Así mismo la jurisprudencia de los Tribunales Colegiados, ratificando lo expuesto, ha establecido la siguiente tesis jurisprudencial.

CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCION Y NATURALEZA.. La calificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato se estará frente a un conflicto colectivo y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a uno o varios trabajadores les corresponda personalmente.

Novena Epoca.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: III. Marzo de 1996.

Tesis: I.4°.T.18L

Página: 904.

Por ello Néstor de Buen explica que el Derecho Colectivo regula la actuación de un ente colectivo como lo es el sindicato y su relación con las demás parte de la relación de trabajo, siendo por ello erróneo el pensar que la terminación colectiva de la relación de trabajo, es una cuestión de derecho colectivo, sino por el contrario se estará hablando de la terminación de la relación individual de trabajo pero de manera general es decir, de todos los trabajadores. Dicha diferencia entre colectivo e individual será tratada con mayor profundidad en párrafos posteriores.

Hechas las consideraciones anteriores, es pertinente mencionar que las relaciones de trabajo pueden verse afectadas durante el transcurso de su vida, es decir no son estáticas sino al irse prolongando sus efectos durante un tiempo determinado, su vida puede variar por acontecimientos que la misma ley reconoce como susceptibles de afectar la relación de trabajo, y por ende se generan diversas consecuencias buscando primordialmente un equilibrio entre los diversos factores de la producción y el trabajo.

Entre ellas como se expondrá encontramos un acontecimiento ajeno a la voluntad de las partes como lo es la quiebra y la suspensión de pagos la cuál genera consecuencias diversas a las demás hipótesis que la misma ley contempla.

Por ello, para comentar la quiebra y suspensión de pagos en una empresa, debe referirse brevemente a estas formas de afectación de la relación de trabajo para poder distinguir las tanto en sus causas y por ende en sus consecuencias. Iniciando el estudio con las causas de afectación de las relaciones individuales.

3.2 SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

La suspensión de la relación; se define como la *“institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.”*⁴³ Sobre este punto Néstor de Buen explica *“Lo característico de la suspensión es que afecta a los derechos y obligaciones fundamentales derivados de la relación de trabajo, pero mantiene viva a ésta, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo determinadas consecuencias secundarias”*⁴⁴.

En general se coincide en el hecho de que la suspensión favorece a los trabajadores, ya que no permite que la relación de trabajo desaparezca sino que se mantenga viva, aunque el trabajador no presta sus servicios y al mismo tiempo el patrón no paga un salario con la limitación de que ambas circunstancias estarán sujetas a un cierto lapso de tiempo; cuestión que es resaltada por Borrell Navarro, afirmando que es un requisito “la temporalidad” porque en caso de no presentarse se estaría ante una extinción o rescisión.

No obstante lo anterior De Buen Lozano, observa la posibilidad del manejo de la suspensión en perjuicio para el trabajador al comentar *“Así ocurre en virtud de lo dispuesto en el artículo 42 fracc. VII, que autoriza al patrón para suspender al trabajador que, por causas que le sean imputables, carezca de los documentos que las leyes y reglamentos exijan, para la prestación del servicio. Esta disposición no tiene antecedentes en la ley anterior, y por ello era discutible si la falta de esos documentos (v.gr. licencias de piloto o de automovilista) podía autorizar al patrón a rescindir el contrato. En términos parecidos en el artículo 243, relativo al trabajo de las*

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. op. cit. pág. 234

⁴⁴ DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo II op. cit. pág. 71

*tripulaciones aeronáuticas, se ordena la suspensión sin responsabilidad patronal de aquellos trabajadores que transitoriamente sufran una suspensión de las licencias, pasaportes visas y otros documentos necesarios para el desarrollo de su trabajo*⁴⁵ y por establecer la posibilidad de utilizar a la suspensión como sanción o medida disciplinaria.

Por otra parte, es frecuente que conforme al contrato colectivo o reglamento interno de trabajo al ocurrir el trabajador en una falta considerada como grave pero no de tal magnitud para rescindir la relación de trabajo, se le sancione suspendiéndolo por un determinado tiempo, en el cuál no percibirá su salario; esta sanción tiene la limitante del tiempo de duración el cuál no puede exceder de ocho días, así lo señala la jurisprudencia de los Tribunales Colegiados.

SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION DE TRABAJO, COMO SANCION DISCIPLINARIA. NO PODRA EXCEDER DE OCHO DIAS. El artículo 423, fracción X, de la Ley Federal de Trabajo establece que la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días; por lo que al ser aplicada dicha medida debe cumplirse con lo dispuesto por el citado precepto legal, el que debe observarse preponderantemente de lo que al respecto establezcan el contrato colectivo de trabajo o el reglamento interior de trabajo, del plantel educativo correspondiente.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII-Diciembre

Página: 315

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO,

⁴⁵ *Ibidem.* Pág. 72.

Amparo directo 170/91. Universidad Juárez del Estado de Durango. 25 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta. Secretaria: Leticia R. Celis Saucedo.

De acuerdo a lo anterior, se puede afirmar que la suspensión se encuentra regulada tanto en las relaciones individuales (capítulo III de la Ley Federal del Trabajo) como en las colectivas y en ambos casos su principal característica consiste en los efectos que tiene sobre las obligaciones de las partes misma que se traducen en que éstas dejan de cumplir las principales obligaciones que les corresponde, por un lapso de tiempo determinado, sin que la relación de trabajo desaparezca, por lo consiguiente, el patrón no está obligado a cubrir el salario durante el lapso de tiempo que dure la suspensión y correlativamente el trabajador no está obligado a prestar el servicio subordinado sin que esto sea obstáculo para que la relación laboral subsista.

Encontramos entre las causales de suspensión en la relación individual:

Art. 42 LFT Son causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón

I. La enfermedad contagiosa del trabajador

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

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

IV. El arresto del trabajador

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 31 fracción III de la misma constitución.

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

estatales Junta de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los salarios mínimos, comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otras semejantes.

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

Para entender este tema es menester anotar lo que Dávalos Morales explica sobre el particular al señalar que la regla general en materia de suspensión de la relación de trabajo, consistente en dejar latente la relación de trabajo aun cuando no exista la obligación de pago de salario ni la prestación del servicio. Sin embargo, apunta el autor en comentario que:

“Existen sus excepciones tales con los descansos con motivo de la maternidad; aun cuando existe una suspensión de la relación laboral, el patrón tiene la obligación de pagar el salario. Esta obligación puede ser asumida por el Seguro Social en caso de estar bajo dicho régimen la trabajadora”⁴⁶

Agregando que la suspensión de la relación laboral tiene las siguientes consecuencias:

- *La continuidad*, en los beneficios de la seguridad social siempre y cuando el trabajador este afiliado al Seguro Social
- *Temporalidad*. Desde el comienzo del presente tema se ha insistido en que la suspensión esta sujeta a un termino dependiendo de la causal de suspensión del trabajo.
- *Reserva de la plaza para el trabajador*. Al terminar la suspensión el trabajador tiene el derecho a regresar a su mismo puesto que desempeñaba bajo las mismas condiciones en que las venía desarrollando previa suspensión

⁴⁶ DAVALOS MORALES. José, Derecho del Trabajo I, op. cit. pág.125

- *Continuidad de la antigüedad del trabajador.* Estas consecuencias “es excepcional, se da en los casos de maternidad y riesgo profesional o cuando haya estipulación expresa en el contrato de trabajo”⁴⁷.

Ahora bien, para entender mejor la diferencia entre las causales de suspensión individual y las colectivas se expondrá brevemente cada una de las causales legales de suspensión individual, para posteriormente analizarlas desde el punto de vista colectivo.

b) *La enfermedad contagiosa del trabajador.*

Esta causal es “*considerada una medida preventiva para proteger la vida de los demás trabajadores que laboran en la empresa pues corren el peligro de contagio*”⁴⁸. Así mismo, como todas las causales de suspensión el patrón no tienen la obligación de realizar el pago de los salarios. Por otro lado, cabe recordar que el trabajador tendrá derecho a la asistencia social que le otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, siempre y cuando cumpla los requisitos de semanas de cotización establecidas por la misma ley del Instituto.

Además de resultar una forma de proteger a los demás trabajadores de un contagio, también se protege al mismo trabajador que sufre la enfermedad ya que por el mismo padecimiento podría verse agravado en su salud en caso de no guardar el debido reposo, así mismo el tener la garantía de conservar su empleo le puede dar una cierta tranquilidad tanto a él como a su familia.

⁴⁷ *Ibidem*

⁴⁸ *Ibidem*, pág. 127

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

El trabajador dentro de esta hipótesis se ve imposibilitado para prestar sus servicios a causa de una enfermedad general, es decir no fue provocado con motivo del trabajo, en este caso el patrón no pagará el salario respectivo, sin embargo el trabajador recibirá un subsidio por parte del Seguro Social de un 60% del salario base de cotización por parte del Seguro Social a partir del cuarto día de inicio de la enfermedad, limitando a un plazo de cincuenta y dos semanas las cuales pueden ser prorrogables. Por otro lado el trabajador, *“deberá dar aviso al patrón de su enfermedad, al retornar a su trabajo su incapacidad por medio de un certificado médico, sino cumple con esta obligación se le puede rescindir el contrato de trabajo individual por haber acumulado cuatro faltas en un plazo de treinta días”*⁴⁹

c) La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria

Al encontrarse el trabajador sujeto a un proceso penal, y por ende privado de su libertad, resulta obvio que se encuentra imposibilitado para presentarse a laborar, sin embargo, el permanecer detenido por la autoridad respectiva (Agente del Ministerio Público, Juez en materia penal) no implica que sea responsable por el ilícito que se le imputa sino únicamente tendrá una presunta responsabilidad o la existencia de un indicio de ella. Por ello resulta justo que el trabajador que al no ser responsable en ese proceso y por ende se ve en libertad, conserve su derecho de incorporarse a su trabajo una vez que se resuelva esa causa penal.

Por otro lado, el patrón en esta hipótesis, no está obligado a pagar el salario respectivo, excepto en el caso que de derive una circunstancia especial, una responsabilidad a cargo del patrón consistente en el pago de los salarios durante la

⁴⁹ Ibidem. pág. 128

suspensión, derivándose de la lealtad que presentó el trabajador, buscando defender ya sea al patrón en su persona o en la salvaguarda de los intereses de él.

La regla general es que el patrón se ve obligado al pago de los salarios cuando el trabajador se encuentre privado de su libertad por defender de los intereses del patrón; ahora bien, de una interpretación a dicha fracción se establece una excepción a esta regla consistente en que el trabajador que sea privado de su libertad por una denuncia formulada por el patrón, imputándole algún ilícito penal en su contra, de su familia o del centro de trabajo, pero de las investigaciones realizadas por la autoridad y en el proceso correspondiente no se derive una responsabilidad para el trabajador, debe considerarse que, al recobrar la libertad el trabajador, tiene derecho a que se le paguen los salarios que podría haber disfrutado si el patrón no hubiera presentado esa acusación pues en alguna medida es responsable del menoscabo del patrimonio del empleado.

d) El arresto del trabajador

El arresto afirma Borrell Navarro de acuerdo con el Código Penal no podrá ser mayor de tres días.

e) El cumplimiento de servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 36 y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la Constitución de la República.

Como lo explica Borrell Navarro, se refiere al servicio de la armas, los jurados, los cargos concejales y los de elección popular, así mismo incluyen las funciones electorales, censales, listares así como servir en la Guardia Nacional. Todas ellas por su carácter obligatorio y conforme a la ley orgánica respectiva requieren la ocupación de tiempo completo del trabajador. En estos casos la suspensión surtirá efectos desde que deban presentarse los servicios o desempeñarse los cargos y hasta por un periodo de seis años.

f) La falta de documentos que exija las leyes y reglamentos necesarios para prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Menciona Borrell Navarro, el ejemplo de un chofer que careciera de su licencia de manejar o la tuviera vencida.

Hasta el momento se ha explicado la figura de la suspensión de la relación de trabajo en donde su objeto principal es conservar la relación de trabajo sin embargo existen otras figuras en que la relación de trabajo se ven afectadas en su vida, en donde se puede dar por concluida la relación de trabajo.

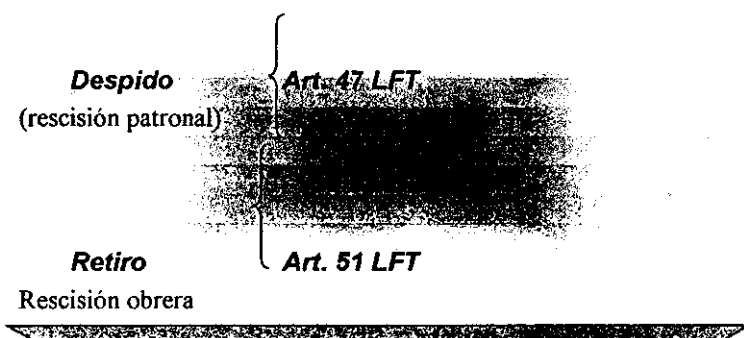
3.3.- RESCISIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

La rescisión la define Dávalos Morales como *“la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones⁵⁰”*. Cabe aclarar que la figura en comento únicamente se aplica a la relación individual de trabajo debido, en primer lugar como lo explica el mismo Dávalos Morales *“en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva, como es el contrato colectivo⁵¹”*. Así analizando cuidadosamente las distintas hipótesis se puede apreciar que el supuesto común se refiere a hechos imputables a una persona física, toda vez que un sindicato o una sociedad civil o una mercantil al ser personas morales, no puede realizar por si mismas una conducta o actividad física, sino que son sus integrantes, como personas físicas quienes realizan el trabajo y dentro del desarrollo del mismo efectúan una conducta considerada por el derecho del trabajo como faltas graves en sus obligaciones. Las que pueden dar lugar a una rescisión de la relación de trabajo.

⁵⁰ Ibidem. pág. 140

⁵¹ Ibidem

La ley concede el derecho de rescindir la relación de trabajo tanto al patrón como al trabajador, originando diversas consecuencias y responsabilidades.



Al respecto, Dávalos Morales menciona que no es adecuado hablar solamente de rescisión ya que cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador, se habla que existe “*un despido*”, en cambio si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de un “*retiro*”. Coincidiendo con Néstor de Buen en el sentido de que ambos términos son empleados por el artículo 123 Constitucional fracción XXII. Sin embargo, como lo hace notar Dávalos Morales, la Ley Federal del Trabajo no realiza ninguna distinción empleando únicamente el término “rescisión”.

Derivado de las consideraciones hechas en párrafos anteriores, se puede concluir que esta causal afecta directamente la vida de la “*relación de Trabajo*” derivándose en su extinción, siendo importante el hecho de a quién se le imputa la causal de rescisión ya que de ello se generarán ciertas consecuencias.

a) Rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón o Despido.

El despido es definido por Néstor de Buen como “*un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de*

*incumplimiento imputable al trabajador*⁵² por su parte Dávalos Morales los define *“como el acto por el cuál el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios*⁵³” equiparándolo a *“la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo o que se rehuse a ministrarle el trabajo, si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido*⁵⁴” Cabe anotar que el despido es un acto de carácter formal, ya que se establece como requisito el que el patrón entregue al trabajador un aviso por escrito señalando la causal de rescisión.

Por otro lado, al analizar la naturaleza jurídica del despido Néstor de Buen explica:

*“que la rescisión patronal no termina, por si misma, con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales. De ahí que no se deba confundir el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma. Hay pues, un condicionante procesal*⁵⁵”

Ahora bien, las causas del despido las encontramos en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, siendo la consecuencia de aquel la extinción de la relación de trabajo determinada por los tribunales laborales, aclarándose que en caso de rescisión no se convalida y por el contrario se tenga a la misma como un despido injustificado, el trabajador tiene dos acciones mismas que regula el artículo 48 de la Ley Federal del trabajo que son:

- a) *Acción de cumplimiento del contrato o Reinstalación*
- b) *Acción de indemnización Constitucional*

⁵² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. op. cit. pág. 84

⁵³ DAVALOS MORALES. José. Derecho del Trabajo I. op. cit. pág 145

⁵⁴ Ibidem

⁵⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. op. cit. pág. 84

Este tipo de acción deberá de ejercitarse dentro de un periodo de dos meses; el cuál empieza a contarse desde el momento del despido, siendo requisito indispensable para su procedibilidad que se elija entre una de las dos acciones, pues es sabido se tratan de acciones excluyentes correlativamente se encuentra la existencia de salarios vencidos, consistente en el derecho que tiene el trabajador de devengar el importe de su sueldo desde el momento del despido hasta que se cumpliera el laudo.

Por lo anterior se considera oportuno una explicación breve sobre estas dos acciones.

c) Reinstalación o cumplimiento del Contrato

La acción de cumplimiento, implica que el trabajador tiene la voluntad de continuar el vínculo laboral, teniendo grandes implicaciones, tanto de índole procesal como en la materia sustantiva.

En primer lugar, el patrón no se puede negar a dar cumplimiento al laudo que condena dicha reinstalación, salvo que se traten de los supuestos establecidos en el artículo 49 y 50: excepciones que se traducen en el pago de una indemnización, mismo que se encuentran relacionados con lo previsto por el artículo 123 fracción XXII constitucional. Dicha excepciones se explicará en párrafos posteriores.

Ahora bien, si el trabajador, como se ha explicado, al verse despedido de manera injustificada solicita la reinstalación, para que proceda es necesario que el puesto que afirmaba ocupar en su demanda, sea el que verdaderamente desempeñaba cuestión que deberá demostrar por el patrón en caso de no estar de acuerdo con dicha afirmación.

Por otra parte, si durante el procedimiento, el trabajador demuestra que dicho despido fue injustificado o el patrón no acredita que fue con justa razón su proceder así como adecuado a derecho, será condenado a la reinstalación reclamada, en consecuencia además de la reinstalación deberá pagar los salarios vencido debido a la naturaleza

misma de la acción de reinstalación, ya que se considera que la relación de trabajo continuó como si no hubiera existido la separación del trabajo. Así mismo deberá cubrir las demás prestaciones accesorias como son: prima vacacional, aguinaldo, vacaciones.

Finalmente si partimos del supuesto general consistente en la obligación del patrón a reinstalar al trabajador, nos encontramos ante la excepción a tal deber en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que establece lo siguiente:

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.*
- II. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores; está en contacto directo y personalmente con él y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.*
- III. En los casos de trabajadores de confianza*
- IV. En el servicio doméstico*
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales*

El legislado tomo en consideración la necesidad de una estabilidad en el trabajo y en los supuestos mencionados por al artículo 49 se puede desprender que por la naturaleza del trabajo, no sería posible un desarrollo normal de la relación de trabajo; toda vez que ambas partes se encuentran en constante contacto y al existir como antecedente un juicio entre ambos no existirá una confianza entre ellos; es debido a ello que se estableció la excluyente mencionada. Sin embargo para su procedencia señala Dávalos Morales el patrón deberá demostrar a la Junta que el trabajador encuadra dentro de alguno de los supuestos del artículo 49. Sobre el punto cabe citar la siguiente tesis:

INDEMNIZACION, REQUISITOS PARA ELLA, EN LUGAR DE LA REINSTALACION. La Junta no puede legalmente determinar que la situación que regula la fracción III del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo es independiente de la acción principal, porque esta hipótesis se actualiza siempre y cuando se den los supuestos del artículo 49, en relación con el artículo 48, ambos de la propia Ley; es decir, si lo que se demandó fue la reinstalación y en el juicio laboral correspondiente se declaró procedente esta acción, el patrón podrá optar por la indemnización, pero es presupuesto indispensable que exista un laudo condenándolo a reinstalar a la parte trabajadora y que además se dé cualquiera de los supuestos contemplados en el numeral 49 de dicha Ley, amén de que deberá cubrir también los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Septiembre de 1996

Tesis: XVII.2o.19 L

Página: 659

De lo anterior reflexionando se desprende que el patrón que quiera verse eximido de la obligación de reinstalar a un trabajador debe cubrir la indemnización a que se refiere el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe:

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediere de un año, en una cantidad igual al*

importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados.

III. Además de las indemnizaciones a que se refiere las fracciones anteriores en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

d) Acción de indemnización Constitucional.

Por otro lado, el trabajador al verse despedido injustificadamente puede ejercer la acción de indemnización constitucional, la cuál le otorga una indemnización de tres meses de salario, así como los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Al tratar el tema de la acción de indemnización constitucional, es tema obligado el tratar los salarios caídos, en especial la forma en como se computan, para ello se debe poner atención en la forma en que operan. Así vemos que si el trabajador solicita la reinstalación en su trabajo, para la cuantificación de los salarios caídos se tomarán los aumentos que se hayan presentado desde la acción de separación del trabajador de su empleo hasta el día efectivo de la reinstalación, por el contrario si únicamente solicitan la indemnización constitucional, a causa del despido injustificado, en este caso los salarios caídos se computarán conforme al último salario que recibió el trabajador por sus servicios, sin tomar en cuenta los aumentos que haya sufrido durante el juicio.

Por otro lado, como se desprende de lo expuesto en el párrafo anterior, no es una remuneración por el trabajo del obrero, ya que se generan durante el lapso del juicio

laboral, siendo por regla general que el trabajador no esta prestando sus servicios para el patrón, por lo que no encuadra dentro del concepto de salario contemplado en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo; sino en todo caso se considera una indemnización que recibe el trabajador al verse privado de recibir un salario por sus servicios.

Como excepción a la regla general existe la posibilidad de presentarse una reinstalación del trabajador en su empleo, lo cuál produce que los salarios se contabilicen desde el día del despido injustificado hasta el día en que se efectuó la reinstalación del trabajador.

e) Retiro

Como se comentó en el inicio del presente apartado, el trabajador tiene el derecho de retirarse de su empleo cuando se cometan ciertas acciones consideradas como graves por parte del patrón. Así Néstor de Buen señala que *“un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta de violación a las normas de la convivencia laboral”*⁵⁶. Por su parte Dávalos Morales señala que es un *“Acto jurídico unilateral y consensual que tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral, por parte del trabajador, por causas imputables al patrón”*⁵⁷

Son causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón artículo 51 LFT

1. *Engañar el patrón o en su caso a la agrupación patronal al proponerle el trabajo respecto de las condiciones del mismo.*

Esta causal de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajo

⁵⁶ DAVALOS MORALES. José. Derecho del Trabajo I. op. cit. pág. 165

⁵⁷ *Ibidem*

- II. *Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio en falta de probidad honradez, actos de violencia amenazas, injurias, malos tratamiento u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuges padres hijos o hermanos.*
- III. *Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicios en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.*
- IV. *Reducir el patrón el salario al trabajador*
- V. *No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados*
- VI. *Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo.*
- VII. *La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;*
- VIII. *Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.*
- IX. *Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que se refiere*

f) Consecuencias.

Conforme a lo establecido en el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador que se retira de manera justificada deberá ser indemnizado conforme a lo establecido en el artículo 50 de la Ley. El cuál fue explicado párrafos anteriores. Denotando que el tiempo que haya durando la relación de trabajo es fundamental para la cuantificación de la indemnización que recibirá el trabajador.

3.4.- TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL.

Mario de la Cueva define a la Terminación como *“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 patronos, que hace imposible su continuación”⁵⁸*. Así mismo las causales de terminación las clasifica en dos categorías:

- a) El mutuo consentimiento de las partes
- b) Circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del patrono, que hacen imposible la continuidad de la relación

Así mismo Mario de la Cueva explica que *“la comisión redactora de la ley laboral ratifico el principio de que la disolución de las relaciones de trabajo opera únicamente por las causas consignadas en la Ley... excluyéndose las causas análogas así como las causas estipuladas expresamente por las partes”⁵⁹*. Buscando darle mayor estabilidad a la relación de trabajo.

Sus causales se encuentran especificadas en el artículo 53 de la Ley Laboral.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo.

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

Examinemos brevemente cada una de estas causas:

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicanos del Trabajo*. Tomo I, op. cit. pág. 242

⁵⁹ *Ibidem* pág. 250

a) El mutuo consentimiento.

Borrell Navarro así como Mario de la Cueva y Néstor de Buen reconocen que la presente causal, es la *“más frecuente que se utiliza en la práctica para dar término a una relación o contrato Individual de Trabajo”*⁶⁰; generalmente se hace uso de un convenio firmado, por medio del cuál el trabajador renuncia a su trabajo, por así convenirle a sus intereses, recibiendo al mismo tiempo una cantidad de dinero, la cuál, en muchas ocasiones, es inferior a la que realmente le corresponde; sobre el particular Néstor de Buen, afirma que:

*“no implica una renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en la leyes de protección y auxilio a los trabajadores... ya que únicamente sería impugnabile si hubiera sido lograda existiendo un vicio de la voluntad del trabajador, determinado por la mala fe, el dolo o la violencia del patrono. Ciertamente la prueba de ello resulta casi imposible cuando la renuncia consta en un documento pues la autenticidad de la firma hace presumir la del texto”*⁶¹

Por otro lado como lo explica Mario de la Cueva, no se puede ignorar que muchas ocasiones el trabajador si esta de acuerdo con la firma de dicho documento, toda vez que así le conviene a sus intereses, por ello no se podría omitir la fracción en comento de la ley, siendo el remedio para su justo ejercicio *“la educación el apoyo sindical y en última instancia la demanda ante las Junta de conciliación y Arbitraje”*⁶².

b) La muerte del Trabajador

Como lo señala Néstor de Buen, la prestación del servicio es de manera personal, por lo que *“resulta obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la*

⁶⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. pág. 213

⁶¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. op. cit. pág. 140

⁶² DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo. Tomo I op. cit. pág. 251.

*relación de trabajo*⁶³". Por otro lado como lo explica Borrell Navarro se deberá poner atención a lo que establece la ley del Seguro Social, respecto de las pensiones para sus beneficiarios, cuestión que se relaciona con la materia de Seguridad Social.

c) La terminación de la obra ó vencimiento del término o inversión de capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38

Borrell Navarro explica que deberá "*existir un contrato Individual de Trabajo, en donde conste con toda precisión la obra a ejecutar o el término o tiempo determinado de su vigencia, así como la causa que lo motive y deberá llegarse al término de la obra o del tiempo o inversión señalado, para producirse la terminación de la relación de trabajo*"⁶⁴.

La ley reconoce la existencia de ciertas actividades en las que pueden sujetarse a un término como lo es la construcción de bienes inmuebles, las cuales al verse concluido la obra motivo del trabajo, no existe causa para seguir empleando los servicios de los trabajadores. Así mismo existen actividades las cuales implican un riesgo por parte de la empresa, derivada de su actividad o de las circunstancias que desde el inicio de sus labores se conocen, por ello se plantea la posibilidad de sujetar una relación de trabajo al capital que se le destine, así lo vemos en los casos previstos en el artículo 38 en donde se trata la hipótesis de minas abandonadas.

d) La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

Néstor de Buen explica que nos encontramos ante dos supuestos diferentes, en el primer caso "*el contrato de trabajo termina cuando el estado de su salud del trabajador*

⁶³ DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II op. cit. pág. 141

⁶⁴ BORRELL NAVARRO. Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. pág. 214

*le haga imposible continuar desempeñando su trabajo*⁶⁵ de acuerdo con la segunda el trabajador *“deja de ser apto para realizar la tarea que tiene encomendada”*⁶⁶ Ahora bien, como lo señala Borrell Navarro, es necesario atender a la naturaleza del trabajo, así como la causa de esa incapacidad *“ya que nos debemos encontrar ante una incapacidad permanente y total, ya que si sólo es transitoria estaríamos en el caso de la suspensión de la relación laboral y no es una terminación”*⁶⁷

Como lo explica Néstor de Buen y Borrell Navarro, existe la posibilidad de que en caso de incapacidad, si ésta no deriva de un riesgo profesional, *“el trabajador podrá exigir que se le proporcione un trabajo compatible con sus aptitudes independiente de cualquier otra prestación a que tenga derecho o bien a su elección que se le indemnice con el importe de un mes de salario y doce días por cada año de servicios, a título de prima de antigüedad”*⁶⁸

Por su parte Néstor de Buen señala que esta causal de terminación le impone la obligación al patrón de demostrar la inhabilidad del trabajador para realizar las labores propias del trabajo con el esmero y cuidado necesario.

e) Los casos a que se refiere al artículo 434

Como lo veremos en párrafos posteriores, se refieren a las causas colectivas. Es indudable que tanto la terminación individual como la colectiva afectan la relación de trabajo, sin embargo se distinguen las causas colectivas, por que *“generan una obligación a cargo del patrón consistente en el pago de una indemnización de tres meses de salario además de la prima de antigüedad que aumenta a cuatro meses, más*

⁶⁵ BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. op. cit. pág. 141

⁶⁶ *Ibidem.*

⁶⁷ BORREL NAVARRO. Miguel. Derecho del Trabajo. op. cit. pág. 25

⁶⁸ *Ibidem*

*veinte días por cada año de servicios prestados en los casos de implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos*⁶⁹. Por el contrario las causales individuales salvo la excepción de la incapacidad física o mental del trabajador, no generan ninguna responsabilidad económica a cargo del patrón.

f) Consecuencias.

En términos generales no se tiene derecho a ninguna indemnización pero si al pago de derechos derivados de la antigüedad, sin embargo como excepción se encuentra contenida en el artículo 54 en donde se especifican el supuesto de incapacidad proveniente de un riesgo no profesional, en donde se tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios “prima de antigüedad”, lo anterior sin que se excluyan las atenciones que la seguridad social le otorgue tales como son las pensiones y la atención periódica. Por último señala que si el trabajador lo desea y de ser posible se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes.

3.5 LA RELACIÓN LABORAL EN EL DERECHO COLECTIVO

En la rama del Derecho del trabajo se reconocen dos clases de normas, las individuales y las colectivas; para esclarecer el sentido de tal división se debe recordar que anterior a la existencia de las empresas como hoy día las conocemos, la única actividad económica se limitaba a los talleres artesanales, a la agricultura y el comercio en pequeña escala; sin embargo como es sabido en la época denominada como Revolución Industrial, el taller artesanal se ve desplazado por el surgimiento de las empresas sustentadas en el maquinismo, en el que un capitalista a fin de invertir su dinero y obtener ganancias busca que realice un proceso de producción o distribución de servicios; para ello debe contratar a un personal que realice todo el proceso productivo, debido a ello la clase trabajadora tuvo que reflexionar y aceptar que se encontraba en

⁶⁹ DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II. op. cit. pág. 143

una situación de desventaja así mismo se percató que podría lograr mejores condiciones de vida, y de trabajo, a través de la unión de todos los trabajadores buscando un equilibrio de fuerzas. Empezando así, a través de las asociaciones de los trabajadores, el surgimiento de un derecho que regula el trabajo subordinado desde la perspectiva de la afectación de la colectividad.

Lo anterior se puede comprender mejor si tomamos en cuenta que las normas del trabajo se distinguen de las demás normas jurídicas porque regulan las relaciones entre “el patrón y el trabajador” los cuales no se encuentran en igualdad de circunstancias; por ello el derecho del trabajo al ser un producto de la lucha de la clase obrera tiene por objeto un equilibrio entre esas relaciones es decir compensando esa desigualdad; buscando el equilibrio entre el trabajo y el capital, lo que es inspirado en la justicia distributiva *“ya que su finalidad, en aplicación de las frases últimas del artículo tercero de la Ley, es decir distribuir los bienes de la producción económica de manera que el trabajo, que es el elemento humano y consecuentemente el valor supremo obtenga una participación que le coloque en un nivel económico decoroso”*⁷⁰

Sin embargo, sin un instrumento para lograr dichos principios no serían mas que buenos deseos sin llegar a cumplirse debido a ello el Derecho del Trabajo “creo” una parte instrumental de la norma jurídica colectiva así lo señala Mario de la Cueva, de tal manera que para que se puedan lograr sus fines se estructura *“un conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia del derecho del trabajo”*⁷¹ la que denomino envoltura protectora encontrando en ellas:

- *Las autoridades del Trabajo.*
- *El derecho Colectivo*

⁷⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, op. cit, pág. 220.

⁷¹ *Ibidem*. Pág. 211.

• *Derecho Procesal del Trabajo.*

Así, Mario de la Cueva define al Derecho colectivo como “*los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajo y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo*”⁷²

Para Néstor de Buen, Derecho Colectivo es “*el capítulo del derecho del trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases*”⁷³

El mismo Guillermo Cabanelas lo define como “*aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrollando su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses*”⁷⁴.

De lo anterior, podemos desprender que el derecho colectivo es aquel que regula la interacción de los grupos organizados de los trabajadores y patronos para lograr una mejoría en las condiciones de trabajo.

3.6 RELACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

Para entender mejor la división entre relación individual y la colectiva se debe atender a la Teoría General del Derecho que en términos generales describe a la relación jurídica en base de tres elementos:

⁷² *Ibidem*

⁷³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. *op. cit.* pág 590

⁷⁴ *Ibidem*

“Sujetos: Pueden ser una persona física o ideal, que ostenta la titularidad de un derecho.

Objeto: Significa la cosa u obligación sobre la cuál ejerce aquél derecho.

Vinculación Jurídica: Es la que hace que el objeto quede sometido a la acción del sujeto⁷⁵”

Ahora bien, aplicando lo anterior a las relaciones que se presentan en el Derecho del Trabajo, nos encontramos ante una división característica del Derecho del Trabajo:

- *Relación Individual*
- *Relación Colectiva*

Como lo explica Alfred J. Ruprecht al inicia su obra sobre el Derecho Colectivo en donde señala que el derecho del trabajo derivado del movimiento obrero por lo que *“no tiene presente al trabajador como miembro de una profesión o industria sino como elemento integrante de una clase”*,⁷⁶ en otras palabras, en otras ramas jurídicas se caracterizan por considerar a los sujetos de manera individual; aun cuando presenten un carácter plural, en cambio, en el derecho del trabajo nos encontramos ante una diversidad de relaciones, así por ejemplo tenemos las siguientes:

- a) *Trabajador con su empleado, considerándolos individualmente*
- b) *Relaciones de grupos sociales de trabajadores y el empleador.*

Considerando a los trabajadores como un grupo y al patrón como un individuo

- c) *Relaciones entre los grupos sociales de trabajadores y empleadores*

Considerados ambos como grupos distintos.

Es decir, es el *“interés es el que va determinar el carácter colectivo; es el interés*

⁷⁵ J. RUPRECHT. Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. UNAM.México 1980.pág. 7

⁷⁶ *Ibidem*.

*de una pluralidad de personas hacia un bien para satisfacer una necesidad común*⁷⁷

Así podemos establecer como lo hace Francisco Córdova que las relaciones colectivas de trabajo se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, a través de una coalición o de un sindicato

Resulta interesante el análisis comparativo entre la relación individual y la colectiva que realizan los autores italianos Bayon y Chacon y Pérez Botija, citados por Ruprech, aclarando que a pesar de ser un traducción se acopla en forma general a nuestra doctrina:

- *Por los sujetos. En la relación individual son sujetos un empresario y un trabajador, en la colectiva son grupos definidos por su pertenencia a un empresa o estructurados en forma de asociación profesional.*
- *“Por su contenido. La relación individual es esencialmente contractual y sinalagmática y define contraprestaciones concretas; en cambio la colectiva no implica prestaciones laborales sino que es un medio de crear normas que rijan aquellas”.*

Aquí existe una discrepancia en la doctrina mexicana porque no necesariamente debe ser mediante un contrato sino basta un acto jurídico que la origine.

- *“Por su forma.- La relación jurídica individual de trabajo siempre la forma un contrato escrito, o tácito, en cambio la colectiva no siempre se desarrolla en forma negocial; es por el contrato pluriforme”⁷⁸.*

En el inicio de este apartado, se comentó la posibilidad de la existencia de un contrato individual de trabajo; sin embargo, se mencionó que no era necesario su

⁷⁷ Ibidem. pág 8

⁷⁸ Ibidem.

existencia bastando la prestación de un servicio personal y subordinado; por otro lado, la relación colectiva puede regirse de diversas formas como son el contrato colectivo y el contrato ley.

- **Por su finalidad.** *“La relación individual es un intercambio económico de trabajo por salario y la de la colectiva es esencialmente normativa y a veces para alcanzar ventajas extracontractuales”*⁷⁹

En este punto cabe hacer hincapié, existen autores que consideran al salario o remuneración económica, no como una manera de intercambio sino como una remuneración, ya que podría considerarse al trabajo como un objeto de comercio, idea que para algunos autores carece de sentido; sin embargo la característica comentada en el fondo tiene aplicabilidad en el Derecho Mexicano Laboral ya que en la relación colectiva y en general el derecho colectivo se busca mejorar las condiciones de la clase trabajadora por medio de la unión de todos los miembros de la clase trabajadora.

- **Por su trascendencia.** *“Económica y política social, apenas perceptible en la relación individual y acusada en la colectiva”*⁸⁰

El carácter político de la relación colectiva de trabajo; no es bien estudiada por los autores del derecho del trabajo; sin embargo en el derecho colectivo si la refiere Mario de la Cueva *“afirmando que es utilizada la política como un conjunto de principios que sirven a los trabajadores para organizarse, luchar en contra del capital y conquistar niveles decorosos de existencia en el presente y una sociedad futura en la que los hombres disfruten de una oportunidad idéntica de desarrollo de sus facultades materiales y espirituales”*⁸¹

⁷⁹ *Ibíd*em

⁸⁰ *Ibíd*em

⁸¹ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. op. cit.* pág. 213

Una vez que se ha realizado una referencia sobre la relación colectiva, así como del Derecho Colectivo, nos abocaremos a estudiar la modificación, suspensión y terminación colectiva de la relación de trabajo. En este punto se debe aclarar que no es correcto hablar de las vicisitudes que pueden sufrir las relaciones colectivas de trabajo, sino las dificultades que puede sufrir colectivamente la relación de trabajo.

Para aclarar dicha distinción es necesario explicar lo que Néstor de Buen señala como la diferencia entre lo general y lo colectivo, este autor explica que el término colectivo es mal entendido en ciertas ocasiones ya que no se distingue correctamente entre tres clases distintas de interés:

- **Interés individual** El valor individual que se refiere a una persona en lo individual
- **Interés General.**- Es la suma de los valores individuales considerados en su conjunto o generalizados, que se pueden individualizar, es decir, *"Lo común o esencial a todos los individuos que constituyen un todo"*⁸².
- **Interés Colectivo.** Afecta un valor distinto que vale únicamente para la colectividad *"lo perteneciente o relativo a cualquier agrupación de individuos"*⁸³

Lo anterior se ejemplifica de la siguiente manera, el pago del salario de un trabajador se refiere a la afectación del interés individual. La falta de pago de los salarios de todos los trabajadores de la empresa corresponde al interés general, porque a pesar de ser un conjunto de trabajadores, se individualiza la obligación, es decir, a cada trabajador se le pagara su salario. Sin embargo, el interés colectivo a diferencia de los anteriores se refleja por el sujeto que se ve afectado es el interés profesional para algunos autores lo que determina el carácter colectivo por que es ejercido por un organismo colectivo esto es un sindicato. Una acción colectiva la ejemplifica Néstor de

⁸² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pág. 575

⁸³ *Ibidem*

Buen de la siguiente manera: el reclamar al patrón la entrega del balance anual para fijar las utilidades y de esta manera efectuar el pago a los trabajadores del reparto de utilidades correspondiente a ese año. Si lo solicita individualmente un trabajador no lo recibiría cuestión distinta sería si actúa a través del Sindicato.

Dicha distinción resulta de gran trascendencia procesalmente, porque dependiendo del interés que se afecte será el sujeto legitimado procesalmente para ejercer la acción. Sin embargo, Néstor de Buen explica que a pesar de que las acciones colectivas le corresponde ejercitarlas a un sujeto distinto como es el sindicato, éste debe estar siempre respaldado por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento un ejemplo es el recuento en la huelga.

Una vez que se ha explicado las clases de relaciones jurídicas que contempla la doctrina laboral, debe tomarse en cuenta que toda relación jurídica tiene vida propia; por ello, se encuentra en posibilidad de sufrir cambios lo que puede originar el hecho de que puede afectarse a la clase trabajadores, que se encuentra en desventaja frente al patrón, por lo que a efecto de no dejar desprotegidos a los trabajadores, la ley laboral establece de forma limitante, un conjunto de hipótesis en la cuales autorizan a los patrones iniciar un procedimiento ante la autoridad laboral con el fin de afectar las relaciones de trabajo, buscando un equilibrio entre los factores de la producción. Todo esto deviene del reconocimiento por parte del legislador que el establecer una empresa y más aún su actividad, implica un riesgo, porque ninguna empresa en la actualidad, tiene asegurada su estabilidad o éxito en sus actividades o más aún su permanencia.

Por ello la ley establece las figuras jurídicas denominadas como:

- Modificación Colectiva de la Relación de Trabajo.
- Terminación Colectiva de la Relación de Trabajo.
- Suspensión Colectiva de las Relaciones. de Trabajo

Todas ellas tienen en común el afectar el desarrollo de las actividades de la empresa. Por lo que a fin de entenderlas mejor, se explicará brevemente cada una de ellas

3.7 MODIFICACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Como lo explica Borrell Navarro la relación colectiva así como las condiciones en la que se desarrolle el *“trabajo no son inalterables o incommovibles, sino que pueden modificarse en cualquier momento tanto a solicitud del sindicato o sindicatos, como de los patrones y siempre que ocurran alguna de las dos causas: Cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen y cuando el aumento en el costo de la vida, origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo”⁸⁴.*

Debido a ello y a efecto de lograr una estabilidad en las relaciones de trabajo el legislador plasmó en un listado limitativo diversas hipótesis, las cuales justifican que la relación de trabajo se ve afectada; así la ley del trabajo señala:

Art. 426. 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.

I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen

II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Las solicitudes se ajustarán a lo dispuesto en los artículos 398 y 419 fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

De la lectura del artículo transcrito observamos la existencia de una de las figuras más importantes de mundo del derecho colectivo del trabajo éste es, el sindicato generador natural de la negociación colectiva para lograr el establecimiento de las

⁸⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. *Derecho del trabajo, op. cit.* pág. 603

condiciones de trabajo en las empresas del país, de lo anterior también derivamos dos distintas instituciones de carácter colectivo de gran importancia como lo son: el Contrato Colectivo y el Contrato Ley; en ambos se trata de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo; sin embargo en el caso del "Contrato Colectivo" únicamente se aplican a una o más empresas o establecimiento, mientras que el "Contrato Ley"; se aplica a una determinada rama de la industria y es declarado obligatorio en una o varias entidades federativas. Por otra parte se debe recordar, como es de explorado derecho que, los sindicatos son los únicos legitimizados para pedir la celebración, así como la revisión de ambas figuras de negociación colectiva.

Por otro, en el mismo artículo se señala un requisito de procedibilidad para la modificación de las condiciones de trabajo, el procedimiento en que se le debe dar trámite siendo el adecuado el de conflicto colectivos de naturaleza económica, el cuál será explicado con posterioridad, permitiendo continuar con las labores en la empresa desahogándose con mayor celeridad que el procedimiento ordinario.

Sin embargo, la modificación de las relaciones colectivas de trabajo a caído en desuso por la fuerza que se el atribuye a la huelga, institución que establece en una mejor posición a los trabajadores presionando a los patrones de tal manera puedan obtener mejores condiciones. Por ello, Néstor de Buen explica que en la práctica ha caído en letra muerta ya que al emplazarse a huelga al patrón, todos los procedimientos especiales ya de naturaleza colectiva se suspenden en su tramitación.

Por otro lado y a efecto de continuar con el desarrollo del presente trabajo, nos encontramos ante otra figura que pueda afectar la relación de trabajo de forma colectiva como lo es. La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, sin embargo se distinguen de las demás formas de afectación de la relación de trabajo por su efecto general y temporal sobre la empresa. Siendo necesario un estudio más detenido para diferenciarlas con mayor claridad en cuanto a sus alcances y efectos.

3.8.- SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Para una fácil comprensión del tema a desarrollar en este apartado consideramos oportuno precisar que nuestra constitución política establece la posibilidad de suspender colectivamente las relaciones de trabajo por verse afectado el equilibrio de los factores de la producción plasmando esta circunstancia en el artículo 123 apartado "A" en sus fracciones XVII y XVIII.

XVII.- La leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. La huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades o en su caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno:

Como una primera distinción entre la huelga y el paro patronal, resalta el hecho en que el paro es el nombre que recibe el derecho de los patrones a detener las actividades de la empresa de manera legal, en tanto que la huelga es la que se lleva a cabo por los trabajadores. Sin embargo entre ellas existen enormes diferencias tanto en sus causas como en su procedimiento.

Por ello y por el sentido del trabajo debemos explicar en primer lugar el paro Patronal.

a) *Paro patronal*

Al entrar a la exposición de este tópico Borrell Navarro, explica que *"las empresas se pueden ver afectadas cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen y cuando el aumento del costo de la vida, originen un desequilibrio entre el capital y el trabajo"*⁸⁵, es decir, la vida de la fuente de trabajo depende de la voluntad del patrón o del trabajador. Así lo reconoció la comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo; dejándolo plasmado en la exposición de motivos de la misma ley.

*"las empresas deben trabajar permanentemente, pero pueden presentarse circunstancias que impidan las labores durante un cierto tiempo lo que quiere decir, por una parte, que las empresas no pueden suspender libremente o arbitrariamente sus actividades y por otra que la Ley debe determinar las causas que autorizan a una empresa a suspender temporalmente sus actividades"*⁸⁶

En otras palabras, el constituyente de 1917, reconoció el derecho para las partes que integran la relación de trabajo es decir, trabajadores y patrones; a suspender las actividades de la empresa, en virtud de que se vea afectada el equilibrio de los factores de la producción, lo anterior se puede ejercer, mediante dos figuras jurídicas, la huelga para los trabajadores y el paro para los patrones. Instituciones distintas tanto en su regulación legal como en sus consecuencias y objetivos, pero teniendo como común denominador a la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

En primer lugar, por la temática de este trabajo, debemos explicar al paro patronal así, la misma Ley Laboral contempla en el artículo 427 un listado de diversas hipótesis que suspenden las relaciones de trabajo en una empresa desde el punto de vista colectivo y ante necesidades propias de la empresa:

⁸⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. pág. 603

⁸⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Mexicano op. cit. pág. 393

1. *La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa la suspensión de los trabajos.*
2. *La falta de materia prima, no imputable al patrón.*
3. *El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado*
4. *La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación*
5. *La falta y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos si se comprueba plenamente por el patrón*
6. *La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con las que se hubiese contratado trabajos o servicios que aquéllas sean indispensables.*

Sobre este punto, Néstor de Buen resalta el hecho de las hipótesis transcritas “afectan directamente al patrón pero que repercuten sobre los trabajadores. En ellas no aparece la idea de culpa, pero si nace una responsabilidad patronal, además de ciertas cargas procesales”.⁸⁷

El hecho de resultar la suspensión colectiva de hechos ajenos a la voluntad de las partes, no exenta una responsabilidad a cargo del patrón; derivada de una cuestión objetiva siendo el tema principal del presente trabajo, todo esto será tratado a mayor profundidad en el capítulo siguiente.

Ahora bien, los efectos principales de la suspensión colectiva de la relación de trabajo son:

- a) *La suspensión no solamente no disuelve las relaciones de trabajo, sino por el contrario, las mantiene vivas en estado latente o estático dentro del propósito de que recuperen su funcionamiento al desaparecer la causa que la produjo...*

⁸⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II. op. cit. pág. 872

siendo el objetivo principal de esta institución; *el preservar la vida de las relaciones de trabajo suspendiendo únicamente sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando advierte alguna circunstancia objetiva, independiente de la voluntad del empresario, que impide la continuidad de las actividades de la empresa o del establecimiento*⁸⁸

- b) *"Su función primera consiste en la suspensión de las obligaciones de prestar el trabajo y pagar el salario"*⁸⁹. El primer efecto que se encuentra es la suspensión de las principales obligaciones el pago de salarios por parte del patrón hasta la reanudación de las actividades; así como la correlativa exención por parte del trabajador de seguir prestando sus servicios subordinados.
- c) *"La suspensión posee un carácter temporal según declaración expresa del párrafo introductorio del artículo 427.*
- d) *La temporalidad conduce a la reanudación de las labores, por lo tanto los trabajadores regresarán a sus trabajos y el patrono pagará los salarios.*
- e) *El tiempo de la suspensión se computa en la antigüedad*⁹⁰

Del artículo transcrito, así como de las características antes descritas, se puede concluir que existe una similitud entre la suspensión de las relaciones individuales y las relaciones colectivas. Ambas figuras afectan las obligaciones principales derivadas de la relación de trabajo (por el patrón el pago del salario y por el trabajador la obligación de prestar el servicio) sin embargo se distingue la suspensión colectiva por afectar el interés profesional de los trabajadores, así mismo se deriva de un hecho objetivo, es decir, la interrupción del desarrollo de las actividades en la empresa no se puede imputar a ninguna de las partes (trabajador o patrón), en tanto que la suspensión individual, uno de

⁸⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. op. cit. pág. 556.

⁸⁹ *Ibidem*

⁹⁰ *Ibidem*

los dos sujetos de la relación laboral se encuadra dentro de las hipótesis establecidas en la ley o en un pacto obrero – patronal y por lo tanto sus efectos se circunscriben a esa persona sin afectar al desarrollo normal de las actividades de la empresa o a los demás obreros.

Así lo expone Mario de la Cueva

“La suspensión de las actividades de la empresa es una institución paralela a la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, de ahí que la Ley denominará el capítulo suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, pero se diferencia por cuanto en la suspensión de las relaciones individuales la causa directa radica en la persona del trabajador, en tanto en la que ahora consideramos depende de la empresa o del establecimiento: es una institución que tiene por objeto preservar la vida de las relaciones de trabajo suspendiendo únicamente sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia objetiva, independiente de la voluntad del empresario, que impide la continuidad de las actividades de la empresa o del establecimiento”⁹¹”

La figura en comento tiene una finalidad preventiva ya que además de buscar preservar la relación de trabajo, también busca preservar la fuente de trabajo ya que no es posible obligar a la empresa a continuar sus actividades donde materialmente no puede lograrse *“Su propósito fundamental es evitar la disolución de las relaciones de trabajo motivada por una circunstancia objetiva, ajena a la voluntad del empresario, que hace imposible la continuidad del trabajo y es así por que no puede obligarse a una empresa continuar sus actividades ahí donde materialmente no puede lograrse.”⁹²*

En su libro Mario de la Cueva clasifica las causas de la suspensión en dos categorías:

⁹¹ Ibidem

⁹² Ibidem

- *Cuestiones ajenas a las partes*
- *Cuestiones económicas*

De tal manera y ya sólo por lo que respecta al paro patronal, nos encontramos ante el siguiente cuadro:

<p>Primer Categoría →</p>	<p><i>I.A. La fuerza mayor o el caso fortuito</i> <i>I.B. La incapacidad física o mental o muerte del patrón</i></p>
<p>Segunda categoría Causas Económicas</p>	<p><i>II.A. La falta de materia primar no imputable al patrón</i> <i>II.B. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.</i> <i>II.C. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;</i> <i>II.D. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos si se comprueba plenamente por el patrón.</i> <i>II.E. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con los que hubiese contratado trabajado o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.</i></p>

I.A. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos.

En primer término es esta causal se manejan dos conceptos distintos, la fuerza mayor o el caso fortuito, los cuales serán abordados con mayor detenimiento en el siguiente capítulo, sin embargo, es convenientes establecer una definición de los mismo:

- **La Fuerza Mayor.** Se refiere a un fenómeno físico o social y la define Rafael de Pina como "*Acontecimiento ajeno a la conducta del deudor y producido al margen de la misma con fuerza*

*incontrastable, liberando al obligado de la responsabilidad del cumplimiento de la obligación*⁹³.”

A pesar de que se refiere a la materia civil la definición anterior, se puede apreciar que es una situación objetiva como son un terremoto, la guerra civil, o bandidaje, es decir lo importante es la ausencia de voluntad de la persona

- El caso fortuito. *“Es un acontecimiento que si bien escapa a la previsión humana tiene su causa en el funcionamiento mismo de la explotación, es por decirlo la falta objetiva de la técnica.”*⁹⁴

Este caso se presenta relacionado con la actividad de la empresa, sin embargo a pesar de haberse tomado las medidas necesarias para que no se presente sin embargo en el momento dado, no se pudo evitar que se suscite afectando el desarrollo normal de la empresa, un ejemplo de esto podría ser el cierre o suspensión ordenada por la autoridad competente

Mario de la Cueva explica que dicha diferencia entre estas dos figuras tenía importancia en la ley laboral de 1931, en lo que se refiere a la responsabilidad derivada de los riesgos de trabajo, así encontramos que la fuerza mayor era excluyente de responsabilidad; en tanto que el caso fortuito no estaba contemplado como tal.

⁹³ DE PINA VARA. Rafacl. Diccionario de Derecho. Op. cit. pág. 296

⁹⁴ DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, op. cit. pág. 557

Sin embargo dentro de las causales en comento se consideraba al caso fortuito y la fuerza mayor, pero produciendo sus efectos sobre la empresa misma; en cambio en el supuesto del riesgo de trabajo recaen sobre el trabajador.

Por ello Mario de la Cueva señala que no se *“distinguen sobre estas dos instituciones porque operan sobre la empresa misma, cuyas actividades temporal o definitivamente, devienen un imposible”*⁹⁵.

Al verse afectada la empresa en sus actividades por un hecho ajeno a ella resulta ser justo el hecho de suspender las relaciones de trabajo a efecto de no obligarla al pago de salarios lo cuál pondría en riesgo la existencia misma de la empresa.

Por su parte, Borrell Navarro menciona que a pesar de que las consecuencias del caso fortuito o de la fuerza mayor pueden ser análogas, debemos distinguirlas jurídicamente, así la jurisprudencia de la Suprema Corte ha establecido que:

*“independientemente del criterio doctrinal que se adopte acerca de que si los conceptos de fuerza mayor y caso fortuito, tiene una misma o diversa significación no se puede negar que sus elementos fundamentales y sus efectos son los mismos, pues se trata de sucesos de la naturaleza o de hechos del hombre que, siendo extraños al obligado, lo afectan en su esfera jurídica, impidiendo temporalmente o definitivamente el cumplimiento parcial o total de una obligación, sin que tales hechos le sean imputables directamente o indirectamente por culpa y cuya afectación no puede evitar con los instrumentos que normalmente dispone en el medio social en que se desenvuelve, ya para prevenir el acontecimiento o para oponerse a él y resistirlo”*⁹⁶

⁹⁵ Ibidem

⁹⁶ BORRELL NAVARRO. Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. pág- 604

Tomando en consideración lo anterior Borrell Navarro retoma lo que la jurisprudencia de la Suprema Corte ha reiterado y afirma que se deberá poner atención si el patrón tomo la previsión del hecho o caso fortuito, toda vez que si el hecho fortuito se pudo haber evitado o al menos reducido en sus efectos, por una acción del patrón no se considerará como tal; sobre esta hipótesis expone el ejemplo de un pararrayos ya que su instalación si bien no evita que caiga un rayo en la empresa si puede evitar que cause daños en la empresa, esta cuestión será retomada cuando se estudie la Terminación Colectiva de las relaciones de trabajo.

1.B. Incapacidad física o mental o la muerte del patron:

En el presente apartado, es necesario realizar una aclaración, dicha incapacidad sea física ó mental deberá ser acreditada por un perito en la materia en este caso un médico el cuál debe estar autorizado para realizar la certificación del estado psicológico o físico del patrón.

Por otro lado, la capacidad de las personas se rige por la materia civil por lo que deberá existir una sentencia en la que el Juez de lo Civil decrete la incapacidad que tiene esa persona física que coincide con la figura del patrón. Quién sufre una imposibilidad mental para llevar a cabo por sí mismo y entender sobre el alcance de sus actos y como consecuencia de ello designarle una persona que lo represente denominado "tutor" quién será el legitimado procesalmente para iniciar el procedimiento especial para obtener la suspensión de las relaciones de trabajo.

Ahora bien, considerando la magnitud del avance de la tecnología que ha desplazado en gran medida a las personas físicas es poco probable que se presente esta causal en las grandes empresas, por ello Mario de la Cueva considera que únicamente se aplica a la pequeña industria o al trabajo artesanal.

Sobre este punto Mario de la Cueva resalta en la fracción que se analiza lo que se denomina "la protección especial a los trabajadores" consistente que no basta que se

presente dichas hipótesis sino que es necesario que afecten el desarrollo normal de las actividades de la empresa, así lo explica:

“... en la fracción que se comenta hay un añadido final, que vive el espíritu de la tesis del estatuto laboral como un derecho de y para la clase trabajadora, según el cuál no es suficiente que ocurra uno de los acontecimiento que menciona el precepto sino que es indispensable que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos.”⁹⁷

Hasta aquí me he referido, brevemente, a las causales de la suspensión de la relación colectiva que se motiva por cuestiones o hechos que no tiene un origen económico y además son ajenas a la voluntad de las partes; todas ellas encuadradas dentro del primera categoría de la clasificación que realiza Mario de la Cueva, iniciaremos los comentarios referente a las causales económicas que afectan la relación de trabajo. en listadas dentro de la segunda categoría

Segunda Categoría. (Causa económicas)

Este punto se subdivide según el cuadro gráfico detallado en paginas anteriores en cinco apartados a saber:

II.A. La falta de Materia Prima no imputable al patrón.

Sobre esta hipótesis Borrell Navarro pone el ejemplo de un ingenio que, *“no reciba la caña que debía abastecerle los productores, debido a que éstos tuvieron que suspender sus actividades de corte, carga y transporte por las inundaciones que sufrió esa región. Para los productores de la caña, sería de aplicación la causal anteriormente comentada de Caso Fortuito y para el ingenio sería de aplicación la falta de materia prima no imputable al patrón”⁹⁸*

⁹⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, op. cit. pág. 558

⁹⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo op. cit. pág. 604.

Tomando en cuenta que se deriva de una situación impredecible y se relaciona con las labores que dependan de materias primas para su transformación o procesamiento. Un ejemplo de materia prima es la madera para la producción de muebles así se puede ver afectada una empresa dedicada a la producción de muebles de madera si no se le suministra por una causa justificada, la madera conforme lo había acordado con sus proveedores.

Sobre este punto concuerdo con lo expuesto por Climent Beltran, quién asegura que si bien es cierto que la consecuencia no deben recaer sobre el trabajador en su perjuicio, por ello considera apropiado reformar la Ley Laboral a efecto de fijar una indemnización mayor a un mes que es el límite legal actual, toda vez que debe considerar una indemnización proporcional al tiempo probable de la suspensión de trabajo.

II.B. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

En la Constitución General de la República se refiere a esta hipótesis la fracción XIX del apartado del artículo 123:

“los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje”

Por su parte Mario de la Cueva explica que esta fracción representa *“una garantía de los trabajadores, pues la suspensión de las actividades de una empresa podrá únicamente efectuarse, sin responsabilidad, por razones de naturaleza técnico económica y previa su comprobación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Es así porque no sería posible obligar a una empresa a que continuará sus actividades, no*

obstante las pérdidas acreditadas, ya que produciría la quiebra y la pérdida del capital⁹⁹

Resalta el hecho de la aprobación previa por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para ello debe seguir un procedimiento, el cuál puede no ser acorde a la realidad de la empresa, ya que los efectos económicos los sufre la empresa desde el primer momento; y el esperar obtener una probable resolución favorable, podría poner en riesgo la existencia misma de la empresa, por ello los empresarios buscan en la mayoría de los casos una salida negociada con el sindicato de su empresa a efecto de lograr una solución que beneficie ambas partes.

II.C. La incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.

En esta fracción se maneja el concepto de incosteabilidad, el cuál será manejado en páginas posteriores, sin embargo es conveniente mencionar que dicho concepto se relaciona con la utilidad que genera una actividad

No debe omitirse que se establecen varias condiciones como es el carácter temporal y además que sea notoria y manifiesta de la explotación. El término de explotación podría pensarse que se relaciona con las empresas que tienen como actividad primordial la relacionada con la extracción de algún recurso natural. Todo lo anterior deberá tomar en consideración la Junta de Conciliación y Arbitraje para autorizar la suspensión de las actividades de la empresa

Así mismo, resulta de gran trascendencia el hecho de una resolución autorizada la suspensión de manera rápida, ya que considerando la situación económica de la

⁹⁹ DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II *op. cit.* pág. 222

empresa, esta podría empeorar provocando una suspensión de pagos o una quiebra de la misma.

II.D. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos si se comprueba plenamente por el patrón.

Euquerio Guerrero explica sobre este punto “*que contiene una obligación de probar hechos negativos, casi imposibles de justificar por el patrón, pues si bien es factible acreditar la carencia de fondos en cambio resulta punto menos que indemostrables el probar que se está en imposibilidad de obtenerlos. En tratándose del interés del empleo para los trabajadores fin fundamental que parece tutelarse, tal temor que nos parece exagerado*”¹⁰⁰.

Hoy en día resulta poco creíble el que un patrón no pueda obtener recursos económicos, más aún con los sistemas de banca y crédito, así como los programas de apoyo que en su caso de existir financian a las diferentes ramas industriales, cuestión que dificulta su probanza ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, como lo explica Mario de la Cueva el objetivo de la presente disposición es dar una estabilidad a las relaciones de trabajo limitando las causas para autorizar una suspensión de las relaciones colectivas de trabajo; sin embargo, como lo explica Euquerio Guerrero, establece una condición a cargo del patrón no fácil de demostrar, consistente en la imposibilidad de obtener los recursos para la empresa, productividad o utilidades de la misma, sino únicamente la imposibilidad de obtener dichos recursos. Cuestión que deberá valorar la Junta de Conciliación y Arbitraje, a efecto de autorizar la suspensión colectiva de la relación de trabajo.

II.E. La Falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios siempre que aquellas sean indispensables.

¹⁰⁰ SANTOS AZUELA, Héctor.. OPUS CIT. PAG. 197

Se debe recordar que el Estado, también es una persona moral, la cuál puede inter actuar con los particulares despojado de esa autoridad que le caracteriza, encontrándose en un plano de igualdad, de ahí que pueda contratar servicios con ellos, a efecto de poder lograr el cumplimiento de alguno de sus fines, ya que como lo maneja el derecho Administrativo existen actividades reservadas al Estado o que por falta de una ganancia económica resulten poco atractivas para los particulares el intervenir en ellas provocando de manera indirecta la intervención del estado, por ello el gobierno debe dedicar una parte de su presupuesto ya sea para contratar personal que lleve a cabo esas actividades o el celebrar un contrato de prestación de servicios con los particulares. Como es obvio, el celebrar un contrato de tal naturaleza implica obligaciones y derechos recíprocos para las partes, así vemos que el Estado tiene la facultad de exigir a las empresas un adecuado desempeño de esa actividad y a su vez la empresa tiene derecho a recibir una cantidad previamente convenida por sus servicios. Por ello la ley laboral establece la posibilidad en que el Estado no cumpla con esa obligación de pago y por ende pueda la empresa retirarse de la prestación de ese servicio no obstante lo anterior. Quizás sea muy drástico el pensar en la suspensión de actividades o más aún que la existencia de una empresa dependa exclusivamente del cumplimiento de ese contrato con el Estado; sin embargo se debe reconocer que la posibilidad de que esto suceda esta latente, por ello el legislador previniendo lo anterior, señala el requisito que sea necesario para la supervivencia de la empresa las cantidades que el Estado estuviera obligado a entregar, además dicha situación debe ser demostrada y valorada por la Autoridad Laboral

Hasta el momento nos hemos referido a diversas cuestiones que afectan el normal desarrollo de las actividades de la empresa y que son consideradas como cuestiones que impidan su continuación por ello se le autoriza al patrón a solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje; el que apruebe una Suspensión Colectiva de las relaciones de trabajo, previo proceso que la misma Ley contempla y el cuál tiene la finalidad de demostrar la existencia de alguna de esas causales. Ahora bien, el paro de

labores subsistirá hasta en tanto no desaparezca la causal que lo originó.

Por otro lado, al inicio de este apartado, se comentó la posibilidad que tienen los mismos trabajadores de llevar a cabo una suspensión de actividades, mencionando que a tal situación se le conoce como "huelga", institución que por metodología del presente trabajo, corresponde comentar, a continuación y obviamente por separado por ser una figura legalmente totalmente distinta.

a) La huelga.

El Derecho de huelga contemplado en la Constitución, se establece como una facultad de los trabajadores para poder ejercer presión sobre el patrón, consistente en la paralización de las actividades de la empresa llevada a cabo por el sindicato y respaldado por la mayoría de los trabajadores sindicalizados, a fin de obtener mejores condiciones de trabajo.

Relacionado con lo anterior se debe distinguir entre el denominado derecho a la huelga y el derecho de huelga. Cuestión que atañe a la historia del movimiento obrero, ya que en épocas pasadas no se reconocía como un derecho el que lo trabajadores suspendieran las labores en un establecimiento como una forma de presión sobre el patrón.

Para poder ser considerado dentro de la reglamentación jurídica fueron necesarios grandes movimientos obreros, en nuestro país uno de ellos fue la revolución de 1917 la cuál tuvo como una de sus principales causas la cuestión obrera, así hoy en día, encontramos plasmado en el artículo 123 constitucional el derecho de la clase trabajadora de ejercer la huelga.

Ahora bien, el derecho de huelga es el derecho ejercido por los trabajadores consistente en la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento a fin de

presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo de manera general, en otras palabras, es definida como:

“la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo”¹⁰¹.

De la definición anterior se puede observar que no necesariamente tiene un origen económico, sino que busca en manera general tratar de mejorar las condiciones de la colectividad y por ello se presiona al patrón en busca de mejores condiciones de trabajo; sin embargo existen autores que critican el uso de este derecho en la empresa para la modificación de las relaciones colectivas ya que rompería con el equilibrio entre los factores de la producción. Por otro lado autores como Héctor Santos exponen que:

“Es nuestra convicción absoluta que por encima de su formalización como proceso, e inclusive haciendo acopio de la estrategia de facto, la huelga sea utilizada como un instrumento libre de autopromoción y autodefensa de los trabajadores . y en este sentido corresponde a los huelguistas decidir llegado el caso cuando y en que condiciones se ha resquebrajado el equilibrio entre el capital y el trabajo”¹⁰².

Ahora bien, lo importante dentro de la presente figura son sus consecuencias sobre la relación colectiva consistentes en la suspensión de los efectos de prestar el servicio y pagar los salarios, así se establece en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra indica:

Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Doctrinariamente los requisitos de toda huelga son:

¹⁰¹ DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II. op. cit. pág. 888

¹⁰² SANTOS AZUELA. HECTOR. OPUS CIT. PAG. 197

- **Forma.** Escrito petitorio con la decisión de acudir al paro de labores en cierto día y hora, señalar cuales son sus peticiones; copias de este escrito para el traslado, entregándolo por lo menos con diez días de anticipación de la fecha señalada
- **Fondo.** Tener por objetivo alguno de los señalados en el artículo 450
- **Mayoría.** Ser respaldado ya sea por el sindicato titular del Contrato colectivo o en su caso por la mayoría de los trabajadores sindicalizados se si trata conflicto de titularidad del contrato colectivo o si se busca su celebración deben ser la mayoría de los que laboran en esa empresa

Cuestión por la cuál es considerada como una casual de suspensión colectiva a pesar de no estar contemplada dentro del catálogo establecido en el artículo 427.

Por otro lado dentro de los artículos 448 y 924 señalan efectos fundamentales que repercuten directamente en el procedimiento de quiebra de la empresa en donde se señala claramente a partir de la notificación del pliego de peticiones con el emplazamiento a huelga se deberá:

- *Suspender toda ejecución de sentencia alguna,*
- *Tampoco podrá practicarse embargo aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de los establecimientos ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalada la empresa.*
- *Así mismo se suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica.*

Por lo que se relaciona directamente con el tema del presente trabajo, ya que como se verá en párrafos posteriores, la tramitación tanto del procedimiento colectivo de naturaleza económica, como del procedimiento especial que resulta necesaria para dar por terminada la relación de trabajo por causa de la quiebra declarada de la empresa, se

suspenderá, ante el simple emplazamiento a huelga, lo que afecta a los acreedores del patrón, toda vez que al ser créditos preferentes las deudas derivadas por créditos laborales deben ser pagadas en primer lugar y hasta que se vean completamente liquidadas, se pasará al pago de los siguientes acreedores, por ello los acreedores deberán esperar hasta que se solucione el conflicto de huelga para poder recibir el pago de sus créditos. Disposición que como se verá en el siguiente capítulo, ha sido cuestionada en cuanto a su constitucionalidad, toda vez que no respeta las garantías individuales de los acreedores ya que se ven afectados en sus derechos sin ni siquiera ser oídos en juicio.

Además de la situación anterior, la huelga en la empresa, puede afectar la estabilidad económica, ya que a pesar de no poder dar por terminada la relación de trabajo por causa de quiebra, a consecuencia de estar suspendidos todos los trámites o juicio relacionado con la liquidación de la empresa, es un hecho de que la empresa al verse paralizada en sus actividades, se ve indiscutiblemente afectada económicamente, por ello puede llegar inclusive a provocar el cierre definitivo de la empresa por falta de recursos económicos para lograr su viabilidad.

Así mismo de la secuela procesal, se pueden desprender que el patrón se encuentra en una cierta desventaja frente a los trabajadores, ya que hasta antes de que se realice el paro de labores, no se podrá realizar el recuento, siendo la prueba idónea para demostrar que el movimiento no está apoyado por la mayoría de los trabajadores. Así se puede presentar el caso de que el empresario apenas esté realizando la construcción de la fábrica y se vea con la sorpresa de verse emplazado a huelga para celebrar el contrato colectivo de trabajo para esa futura empresa, no teniendo forma de acreditar, sino hasta que se realice el recuento y demostrar que aún no existen trabajadores contratados para laborar en esa futura empresa.

Así mismo, de la misma disposición legal (art. 469) se puede apreciar de las formas de terminación de la huelga como son:

- *Por acuerdo entre los trabajadores, huelguistas y los patrones.*
- *Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento a huelga y cubre los salarios que hubiese dejado de percibir los trabajadores.*
- *Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes*
- *Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.*

Desprendiéndose que no existe una en específico que sea obligatoria para las partes, sino que el presupuesto básico es que se negocie entre patrón y el sindicato, lo cuál puede significar un alargamiento del paro de labores repercutiendo en la situación económica de la empresa.

Con todas estas breves consideraciones, se puede concluir en forma general, que la huelga, entendida como una suspensión de labores realizada por los trabajadores debe en todo momento tener el cuidado de, si bien buscar mejores condiciones de trabajo, no llegar al extremo de traer la desaparición de la empresa por verse afectar económicamente en forma irreversible.

Sin embargo a efecto de no desviarse del tema principal, no se realizan mayores comentarios en cuanto sobre este tema y pasamos de nueva cuenta al análisis de las consecuencias de la suspensión colectiva de la relación laboral en una empresa.

b) Consecuencias de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

Como hemos visto con antelación las consecuencias de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo son: en primer lugar la suspensión de actividades de la empresa y en segundo término los trabajadores no recibirán el pago de su salario; sin embargo, la ley laboral otorga a los trabajadores el derecho protector relativo a una indemnización ante el paro de labores, misma que no podrá exceder del importe de un

mes.

Cabe recordar que la suspensión se caracteriza por ser temporal, por ello el sindicato o la mayoría de los trabajadores podrá solicitar cada seis meses a la junta de Conciliación y Arbitraje que compruebe si subsisten las causas que dieron origen a la suspensión, por otro lado en caso de que la junta determine que no subsiste dicha causal, se establecerá un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los servicios, resaltando el comportamiento del patrón; toda vez que ante la negativa de él para acatar la decisión de la junta, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización conforme al artículo 50 de la ley.

Otra obligación a cargo del patrón consiste en la publicación con toda oportunidad de la fecha de reanudación de los trabajos. Avisar así al sindicato.

Cuestión que ha sido ratificado por la jurisprudencia de los Tribunales Colegiados.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: IV, julio de 1996.

Tesis: 1.5° T.J/7

Página: 342

RELACIÓN LABORAL, SUSPENSIÓN DE LA, POR PARTE DEL PATRÓN. CUANDO ES INJUSTIFICADA SE CONSIDERA ININTERRUMPIDA Y GENERA DERECHOS A LOS TRABAJADORES. Si el sustento de la acción consiste en el paro unilateral de las actividades por la empresa, sin comunicación alguna a los empleados, ni razón para llevarlo a cabo, con violación del artículo 429 del código obrero, sin

señalarles si habían sido despedidos, o bien si la factoría dejó de producir definitivamente o fue vendida, y la patronal acepta la paralización y expresa que había solicitado a la junta la suspensión temporal de la relación de trabajo, sin demostrar justa causa para ello, la autoridad se encuentra sin elemento para relevar de la obligación de cumplir el consenso con los subordinados, con todas sus consecuencias, por lo que es correcto condene a la ministración de beneficios a los mismo. Hasta en tanto prosiga la actividad empresarial.

En ese orden de ideas, el pago de salarios a futuro es consensual y directa del Cumplimiento de contrato, máxime que en el caso es de considerar la subsistencia del vínculo laboral, dado el cierre injustificado de su fuente.

*QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO.*

Tomando en cuenta lo expuesto en este apartado, podemos realizar unas breves reflexiones a fin de distinguir dos figuras principales dentro del presente trabajo.

3.9 LA SUSPENSIÓN DE PAGOS Y LA SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Dentro del primer capítulo, se explicó que la empresa, se encuentra inmersa y determinada por diversos factores que pueden ir desde el económico, el jurídico e inclusive dentro de la misma política económica del país en que se desarrolla. De tal manera, que en el transcurso de su vida, puede sufrir en su vida diversas situaciones que provoquen desde su modificación interna, su fusión con otras, e inclusive su desaparición, ya que como lo hemos venido explicando ninguna empresa tiene su vida o subsistencia asegurada. Reconociendo esta situación el sistema jurídico establece a través diversas normas que rigen toda esas situaciones, de tal manera la empresa se ve

protegida y a su vez se asegure que ella cumpla con sus obligaciones respecto de sus acreedores, es decir, se rija por el sistema legal aplicable a ella.

Uno de esos aspectos que hemos comentado es cuando la empresa atraviesa dificultades económicas, pero existe la posibilidad para que sobreviva a ese periodo, por ello el sistema jurídico, a fin de ayudarlo, en esa situación, creó la institución de la Suspensión de Pagos, la cuál tiene como objetivo, el permitir que el comerciante responsable y cuidados en la administración de su negocio, se vea beneficiado, con la suspensión de sus pagos a los acreedores, ayudando a que se llegue a una acuerdo con ellos, a fin de buscar la supervivencia de la empresa. Es decir, es una institución regulada dentro de la legislación mercantil, con un objetivo preventivo. Teniendo ciertas características y sujetos distintivos que interviene en ella; así como lo explicamos en el inicio del presente trabajo, se encuentra con un Interventor, una Junta de Acreedores, una autoridad Jurisdiccional, sin embargo la característica principal es que permanece la administración de esa empresa en manos del comerciante o empresario.

Por otro lado, se explicó que el empresario, al mismo tiempo cumple un papel de patrón frente a sus trabajadores, por ello se le atribuyen ciertas obligaciones y derechos que nacen por establecerse una relación subordinada con sus empleados, esta misma relación, se encuentra también sujeta a sufrir variaciones durante su transcurso, por ello la legislación laboral establece una serie de figuras procesales que afectan de diversa manera esa relación de trabajo, buscando principalmente establecer claramente y de manera limitativa los supuesto que la pueden afectar y primordialmente las consecuencias que de ella se deriven. Una de ellas es la Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo; la cuál se caracteriza por afectar a la generalidad de los trabajadores dentro de la empresa. Siendo una institución que esta sujeta su procedencia a ciertas circunstancias que afectan directamente el desarrollo normal de las actividades dentro de la empresa. Sin embargo su efecto principal es el de afectar las obligaciones de ambas partes, ya que el patrón no paga el salario y el trabajador no labora y a su vez se conservar la relación de trabajo, es decir, una vez superada la situación que provocó la

suspensión, se reestablezca la relación de trabajo conservando los derechos que se habían generado con anterioridad a la interrupción de la relación de trabajo, y continuando con la fuente de trabajo.

Sin embargo, como puede verse afectada la relación laboral por una cuestión de índole mercantil como lo es la suspensión de pagos. Consultando la legislación aplicable, el patrón continua en la administración de su negocio, por ende el tendrá la obligación de continuar con sus obligaciones patronales. A su vez la legislación laboral, no contempla a la suspensión de pagos como una forma de afectación de la relación de trabajo.

Hasta este punto, se ha explicado la figura de la suspensión de la relación colectiva en la que se busca primordialmente la conservación de la empresa, ahora toca comentar el punto en el que la relación de trabajo desaparece.

3.10. TERMINACIÓN COLECTIVA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La terminación colectiva de la relación laboral, se puede diferenciar de la suspensión en el ámbito colectivo, en primer lugar, por el efecto que causa en la relación laboral, siendo que la extingue, en tanto que la suspensión como se ha dicho en repetidas ocasiones, la deja en estado latente; de tal modo que cuando deje de existir la causal de suspensión los trabajadores regresarán a prestar sus servicios de nueva cuenta; por último cabe recordar que en materia colectiva no existen causales de rescisión.

La terminación de la relación de Trabajo “ *se presenta como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de su trabajo*”¹⁰³

Mario de la Cueva ; explica que:

¹⁰³ DAVALOS MORALES, José . Derecho del Trabajo.I. op. cit. pág. 176

“Es una institución que tiene por objeto, frente a circunstancias que hacen material o jurídicamente imposible la continuación de las actividades de las empresas, defender los intereses y derechos de los trabajadores fijando las indemnizaciones que deben percibir”¹⁰⁴.

El artículo 434 de la Ley Laboral regula las causas de terminación de las relaciones colectivamente, las cuales de acuerdo con Mario de la Cueva, podríamos clasificarlas en:

- I. *Fenómenos del mundo físico*
- II. *Circunstancias económicas*
- III. *Cuestiones jurídicas*

I.- Fenómenos del mundo físico

Conforme a lo establecido en la misma exposición de motivos de la Ley Laboral reconoce que lo ideal sería que las empresas trabajen de manera permanente, sin embargo, pueden presentarse circunstancias que hagan imposible la continuación de sus actividades y obliguen el cierre de la empresa. Así como lo explicaremos en el siguiente capítulo, es un riesgo que la misma empresa esta sujeta por depender de diversas circunstancias tanto económicas, como jurídicas, que pueden afectar su vida.

Tomando como base lo anterior Mario de la Cueva clasifica en diversos grupos los factores que pueden afectar el desarrollo de la empresa, clasificación que realiza dentro de este grupo a dos subdivisiones:

- a) *La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte; que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa la terminación de los trabajos*
- b) *El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva*

¹⁰⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, op. cit. pág. 561

A continuación, expondremos brevemente los sucesos que pueden devenir del mundo físico y que afectan la vida de la empresa

a) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte; que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa la terminación de los trabajos.

En la primera división, contempla en el artículo 434, fracción I. Establece dos conceptos los cuales se deben explicar "Caso fortuito o fuerza mayor" Definido como:

- Caso fortuito. *"Acontecimiento que no ha podido ser previsto, pero que, aunque lo hubiera sido, no habría podido evitarse."*¹⁰⁵
- Fuerza Mayor. *"Acontecimiento ajeno a la conducta del deudor y producido al margen de la misma con fuerza incontrastable, liberando al obligado de la responsabilidad del incumplimiento de la obligación"*¹⁰⁶

En tanto en su libro de obligaciones civiles el Bejarano Sánchez explica el Caso fortuito y fuerza mayor como:

"Acontecimiento ajeno a la voluntad del deudor, impredecible o bien inevitable, al que no puede resistir, que le impide cumplir definitiva y totalmente la obligación asumida o le impone a un retardo en el cumplimiento y que causa daños al acreedor. Bien puede ser un hecho natural (como son la tempestad, las heladas, el huracán, los temblores etc.) o un hecho del hombre (la guerra, las huelgas que alcanzan a toda una rama de la industria, el bombardeo, el bloqueo y el llamado "hecho del príncipe" que consiste en una orden de la autoridad pública que imposibilita el cumplimiento de una obligación).

¹⁰⁵ DE PINA, VARA, Rafael. *Diccionario de Derecho. op. cit.* pág. 148

¹⁰⁶ *Ibidem.* pág. 297.

*El caso fortuito, o fuerza mayor, exonera la responsabilidad del deudor porque el incumplimiento no proviene de su culpa, sino de un hecho ajeno que no puede resistir. Hablando con propiedad, diríase que más que una excluyente de responsabilidad civil, lo es del hecho ilícito, porque falta el elemento culpa*¹⁰⁷

Por su parte Mario de la Cueva, realiza una distinción entre ambos conceptos, tomando como punto de partida, el hecho que los origina así explica que de acuerdo con Adrien Sachet:

*“La fuerza mayor es un fenómeno físico o social – inundación o terremoto, guerra civil o haididaje – por lo tanto, un hecho totalmente desligado de la empresa, en tanto el caso fortuito es un acontecimiento que si bien escapa a la previsión humana, tiene su causa en el funcionamiento mismo de la explotación, es para decirlo así la falta de objetividad de la técnica”*¹⁰⁸

De los conceptos antes mencionados, se puede desprende un común denominador tanto el “caso fortuito” y la “Fuerza Mayor” se originan por un hecho ajeno a la voluntad de las partes, distinguiéndose el caso fortuito por relacionarse directamente con la actividad de la empresa.

Sin embargo, en la practica no se realiza una distinción en materia laboral toda vez que lo importante, no es de donde provenga el hecho, sino que los acontecimientos ya sea naturales o derivados de la conducta humana; no exista el consentimiento por parte del patrón, además de que no se puede continuar con la actividad de la empresa, sobre este particular cabe citar la siguiente tesis:

Séptima Epoca

Instancia Cuarta Sala

Fuente Semanario Judicial de la Federación

¹⁰⁷ BEJARANO SANCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles, op. cit. pág. 300

¹⁰⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. op. cit. pág. 557

Tomo 91-96 quinta parte

Página 92

CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR ELEMENTOS. Independientemente del criterio doctrinal que se adopte acerca de si los conceptos fuerza mayor o caso fortuito tiene un misma o diversa significación, no se puede negar que sus elementos fundamentales y sus efectos son los mismos, pues se trata de sucesos de la naturaleza o de hechos del hombre que, siendo extraños al obligado, lo afectan en su esfera jurídica impidiéndole temporalmente o definitivamente el cumplimiento parcial o total de una obligación, sin que tales hechos le sean imputables directamente o indirectamente por culpa, y cuya afectación no puede evitar con los instrumentos de que normalmente se disponga en el medio social en el que se desenvuelve, ya que prevenir el acontecimiento o para oponerse a él y resistirlo

Por otra parte, como se observa en la tesis jurisprudencia que a continuación se expone el requisito para configurarse el caso fortuito, es que el acontecimiento si bien es ajeno a la voluntad de las partes, también, es menester que no sea previsible, es decir que tal acontecimiento se hubiera evitado, si por parte del patrón hubiera tomado las medidas sea técnica, legales o de cualquier otra naturaleza a efecto de evitar su existencia:

Ruiz Soladrero y Cia Pág. 1886 Tomo XLIX.23 de septiembre de 1936

Quinta Epoca

Instancia Cuarta Sala

Fuente Semanario Judicial de la Federación

Tomo XLIV

Página 2404

CASO FORTUITO NATURALEZA DEL. El caso fortuito de acuerdo con la doctrina puede estimarse como todo suceso independiente de la

voluntad del deudor, que no hubiere podido preverse o que, previsto, fuere inevitable, siendo el caso fortuito un concepto meramente negativo puesto que implica la inexistencia, de la culpa, sus elementos constitutivos de imprevisibilidad e inevitabilidad, no deben estimarse intrínseca y objetivamente, sino considerarlos dentro de una relación dada, o sea, la previsión o posibilidad del obligado, para evitar el daño que causó el fenómeno

FUERZA MAYOR EN MATERIA DE TRABAJO. Si el salón de baile que explotaba la demandada y en el que los quejosos prestaba sus servicios, fue clausurado por infracciones por la indicada demandada, no puede entenderse que esta causal sea fuerza mayor o caso fortuito.

Amparo directo en materia del trabajo 1113/50. Sindicato Unico Filamónico Trovadores y Mariacheros de la ciudad de Tepic. 1 de Marzo de 1951. Unanimidad de cinco votos

De las anteriores tesis se puede apreciar que si existe una relación de causa efecto ante el motivo invocado por el patrón para dar terminada la relación de trabajo y su voluntad de tal manera que no se configura el caso fortuito ya que pudo haber evitado que las autoridades correspondientes se presentarán en la fuente de trabajo y realizarán la clausura de su negocio.

Para finalizar sobre el caso fortuito, creo que es conveniente, mencionar que el último elemento necesario para que se presente la terminación por caso fortuito, es que sea definitiva la paralización de actividades; en otras palabras, en un caso analizado por los Tribunales Colegiados, se determinó que no existe la causal de Terminación Colectiva de la Relación de trabajo cuando a pesar de ser destruida de manera definitiva una negociación, los Patrones se comprometen a reanudar en la brevedad posible la empresa, a pesar de que ésta había sido destruido por completo por un hecho considerado caso fortuito.

TRABAJO TERMINACION DEL CONTRATO DE, POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, CUANDO NO EXISTE. Conforme a la fracción XII del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato de trabajo terminará por caso fortuito o fuerza mayor y, si el patrono estaba asegurado al ocurrir algún siniestro, al obrar el seguro quedará obligado a reponer el negocio en proporción al seguro cobrado. Ahora bien esta fracción se refiere, de una manera terminante, al caso en que. Por fuerza mayor o caso fortuito, se destruye de manera definitiva una negociación y a que la obligación de reponer el negocio, tiene lugar en el caso excepcional de que el patrono lo tenga asegurado; así es que dicho artículo no tiene aplicación al caso en que al ocurrir el siniestro, los patronos inmediatamente manifiesten a sus trabajadores, que inician desde luego la reparación del establecimiento, para que tan luego como quedare terminado, se reanuda el servicio y ocupen aquéllos los puesto que desempeñaban; todo eso independientemente de que estuviera asegurado o no el negocio y de que el seguro cubriera o no el importe para reabrir aquél, en mayor o menor escala, y el aplicable es el artículo 116 fracción V, que se refiere a la suspensión del contrato de trabajo, tanto más, si existió una suspensión parcial y no total de dicho contrato.

Tomo XLIV, pag 2404. Amparo en Revisión 5378/33, Sec 2ª. Unión de Empleados de Hoteles Restaurantes y Cantinas de Ciudad Juárez. 7de Mayo de 1935. Unanimidad de 5 votos.

Continuando dentro de las causales del mundo físico se encuentra la incapacidad física o mental del patrón, siendo considerada dentro de este grupo al ser un acontecimiento que no está sujeto a una previsión por parte del patrón.

a) 2. Incapacidad Física o Mental o la Muerte del Patrón.

La fracción primera del artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, establece varios conceptos originados en el Derecho Civil, como son “incapacidad” definida como “*carencia de la aptitud para la realización, disfrute o ejercicio de derechos, o para adquirirlos por si mismo*”¹⁰⁹. Ahora bien, para comentarlo con mayor profundidad, se debe recurrir al Código Civil Federal, el cuál establece en su artículo 22 lo siguiente:

“La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código”

De esta manera vemos que una persona puede contraer obligaciones siempre y cuando tenga la capacidad jurídica integrada por dos elementos la capacidad de goce y de ejercicio.

Por lo anterior es necesario resaltar el hecho de que la presente hipótesis se refiere a la persona física y no a la persona moral, misma que se registrará principalmente por su acta constitutiva en donde se especificará que órgano tendrá la representación de la persona moral.

Para mejor comprensión del concepto de “patrón” y sobre todo tomando como referencia la distinción jurídica y fáctica entre persona física y persona moral o colectiva cabe hacer las siguientes precisiones:

En materia laboral se especifica claramente como una persona física puede incorporarse a realizar una actividad subordinada, es decir considerarlo como trabajador, sin embargo, en la legislación laboral el concepto de patrón es muy amplio ya que no

¹⁰⁹ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho, op. cit. pág. 316

hace ninguna distinción entre la persona física o moral. No obstante y a efecto de una mayor comprensión del tema acudiremos la materia civil misma que regula la capacidad de las personas; esta rama jurídica establece que una persona física, adquiere la aptitud de contraer obligaciones y ejercer derechos por sí mismo "*capacidad de ejercicio*" a la edad de 18 años.

Debemos entender que anterior a esta edad el sujeto carece de capacidad de ejercicio, por considerarse que tiene una persona menor de edad para ejercer por sí misma, los derechos y cumplir sus obligaciones de las que es titular, en su libro Bejarano Sánchez explica: "*la voluntad que ellos tienen es notoriamente insuficiente para servir de soporte a un acto jurídico, de ahí que los actos efectuados por ellos sean ineficaces para el Derecho. Se trata, pues de una tutela que el ordenamiento jurídico concede a sujetos carentes de entendimiento, reflexión o poder de comunicación y les proporciona el arma de la nulidad para combatir el acto lesivo a sus intereses*"¹¹⁰, siendo así la incapacidad de ejercicio la "*salvaguarda de interés privado*"

Tomando en cuenta las consideraciones anteriores, se llega a la conclusión de que una persona física, podrá ser patrón cuando sea mayor de dieciocho años y además utilice los servicios subordinados de una persona o más personas.

Ahora bien la causal en comento, se refiere a dos clases de incapacidades la Física o Mental.

Antes de continuar con el desarrollo del presente tema, es convenientes mencionar que en el caso del patrón será únicamente aplicable lo establecido en el legislación civil.

¹¹⁰ BEJARANO SANCHEZ, Manuel. *Obligaciones Civiles, op. cit.* pág. 156.

Incapacidad física del patrón.

De un análisis de la causal en cuestión, se observa que no establece una calificativa específica, es decir, una incapacidad total parcial, permanente o temporal, sino que se limita a establecer como único condicionante el que se afecte directamente a la actividad de la empresa impidiendo la continuación de las actividades de las mismas, esto es, no implica que el patrón pierda su capacidad de ejercicio sino únicamente es la disminución en su aptitud física.

En otras palabras, para considerar que se configura la presenta causal, el funcionamiento o la actividad de la empresa debe de guardar una estrecha relación con el desempeño físico del patrón: un ejemplo podría ser el caso de una persona de la tercera edad quién para su desarrollo de su vida necesita el servicio de una o varias persona convirtiéndolo en patrón. Tal persona puede sufrir una lesión que lo incapacite, dando así la necesidad de retirarse y por ende los servicios de las personas que lo auxiliaban ya no son necesarios.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, especifica claramente que en caso de que un trabajador sufra una incapacidad física, debe ser valorada por un perito o sea un médico autorizado, con el objeto de determinar el grado de incapacidad sin embargo, para un patrón la ley no establece claramente como debe de ser determinada o valorada su incapacidad, pero consideramos que debe regirse por los mismos lineamientos.

Incapacidad Mental.

La misma fracción establece la incapacidad mental o la muerte del patrón, en este apartado es necesario recurrir de nuevo al Derecho Civil el cuál entiende a la incapacidad mental como la incapacidad de ejercicio, consistente en la imposibilidad para ejercer por si mismo, los derechos y cumplir sus obligaciones de las que es titular, en su libro Bejarano Sánchez explica:

“ la voluntad que ellos tiene es notoriamente insuficiente para servir de soporte a un acto jurídico, de ahí que los actos efectuados por ellos sean ineficaces para el Derecho. Se trata, pues de una tutela que el ordenamiento jurídico concede a sujetos carentes de entendimiento, reflexión o poder de comunicación y les proporciona el arma de la nulidad para combatir el acto lesivo a sus intereses¹¹¹”.

Siendo así la incapacidad de ejercicio la “salvaguarda de intereses privados”

Ahora bien retomando la hipótesis de causal de terminación de la relación de trabajo, resulta obvio que el patrón, en un inicio tenía la capacidad de ejercicio y de goce, tan es así que tuvo la capacidad jurídica de establecer una empresa, realizar diferentes operaciones relacionadas con el funcionamiento de dicha negociación, entre las que ubicamos la contratación de personal. Sin embargo, por algún hecho posterior, el cuál puede estar relacionado ó no con la fuente de trabajo, origina que el patrón pierda la capacidad discernir o de razonar, lo cuál afecta directamente con la actividad cotidiana de la empresa impidiendo su continuación.

Sobre el presente tema la Ley Federal del Trabajo no establece un procedimiento específico para la determinación de la incapacidad del patrón, por lo que se debe acudir a la materia civil en donde para dicha hipótesis se menciona el juicio de interdicción regulado en el artículo 450 del Código Civil así mismo como en el Código de Procedimientos Civiles, en donde resalta que deberá de existir tres periciales de Médico aseverando en el mismo sentido.

En dicho supuesto como en el caso anterior la ley no establece un grado de incapacidad, sino únicamente “incapacidad mental”. Sin embargo, al ser necesaria la declaración de interdicción por parte del juez de lo civil, designará a un curador o tutor

¹¹¹ BEJARANO SANCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles, op. cit. pág. 156

quién tendrá a su cargo la administración del patrimonio de esa persona que se ve afectada de sus facultades mentales. Y por ende de su capacidad de ejercicio.

3.- Muerte del Patrón.

Como en las causales contempladas dentro de la fracción en comento, se puede apreciar que debe la actividad de la empresa guardar una relación muy íntima con la persona del patrón y al faltar éste, no sea posible la continuación de las actividades de la empresa.

Hoy en día resulta quizás un poco difícil, el hecho de poder concebir una empresa de este tipo ya que debido a los avances tecnológicos, resulta complicado el concebir una empresa de estas características ubicando el ejemplo clásico de un taller artesanal.

En todo caso, se debe iniciar el procedimiento laboral correspondiente por medio del albacea quién es el representante legal de la sucesión testamentaria, quién debe tener autorización del juez que conozca de dicha sucesión, a efecto de poder realizar actos de dominio sobre el patrimonio del de cujus.

B)Circunstancias económicas”.

1.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

En este punto resulta de gran trascendencia, la cuestión económica sobre todo al considerar la semántica del término “*costeabilidad*” que es definida como “*Generar algo los suficientes beneficios para cubrir gastos*”¹¹². Por ello una actividad incosteable será aquella no lucrativa, es decir, la que no genera una utilidad

¹¹² Diccionario Enciclopédico Grijalbo. Ediciones Grijalbo. España 1994. pág. .515.

considerando los gastos que causa. Adicionalmente a esto hay que comprender el vocablo “notorio” que es entendido como lo “*sobradamente, sabido de todos, fácil de observarse, evidente*”¹¹³. De tal manera que se concluye que la actividad económica que se dedica la empresa no genera utilidades o ganancias, y esta circunstancia, debe ser fácilmente comprobable. Resalta el hecho de no pedir que dicha situación sea reconocida por algún perito en materia contable, sino únicamente establece que sea visible esa incosteabilidad, sin embargo puede presentarse otra clase de situaciones como sería una simulación por parte de los patronos a efecto de eludir sus obligaciones patronales; siendo conveniente el hecho de recibir la opinión de algún perito contable sobre la situación económica de la empresa.

Ahora bien la explotación debe ser “*Entendida como la acción de sacar mineral de una mina*”

Por lo tanto esta hipótesis se relaciona directamente con el trabajo minero; distinguiéndose de las siguientes fracciones del mismo artículo, porque se maneja una incosteabilidad, es decir, en ningún momento se menciona que el mineral se haya agotado, sino que el costo para sacarlo es mayor a la utilidad que la empresa recibe; por lo que la empresa al percatarse de ello, antes de que su patrimonio se vea afectado con una mayor pérdida de capital, decide terminar la relación colectiva.

Por otra parte cabe decir, que es necesario que acuda a la Junta para que sea aprobada dicha terminación de la relación de trabajo, para ello se deben presentar las pruebas que sean convenientes, siendo la idónea el dictamen pericial en materia contable, conjuntamente con otras periciales para demostrar la carencia del mineral.

¹¹³ *Ibidem* pág. 1321

El anterior criterio ha sido apoyado por la jurisprudencia de la Suprema Corte, en cuanto a la prueba pericial como la idónea para demostrar la incosteabilidad de una empresa.

Quinta Epoca

Instancia: Tercera Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XLVIII

Página: 1647

COSTEABILIDAD DE UN NEGOCIO, MODO DE PROBARLA. La incosteabilidad de un negocio, es materia de un juicio pericial, toda vez que no puede demostrarse con declaraciones de testigos, ya que la misma no es un hecho, sino que implica necesariamente una apreciación, un juicio de valor, y los testigos solo pueden declarar sobre hechos que caen bajo el dominio de los sentidos, sobre lo que han visto u oído; pero desde el momento en que hacen una apreciación o inferencia, ya no pueden reputarse como testigos, ya que su testimonio debe concretarse en todo caso a juicios de experiencia.

A mayor abundamiento la jurisprudencia antes mencionada establece que para determinar su incosteabilidad debe afectarse directamente en los activos de la empresa por la actividad que desempeña y no problemas económicos suscitados por otras causas que no sean relacionados con el material que se extrae en la empresa.

Cía. De Motores Deutz Otto Legítimo, Ltd. Pág. 1647 Tomo XLVIII. 28 De Abril De 1936.

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXII

Página: 2034

INCOSTEABILIDAD DE LA NEGOCIACION, PRUEBA INSUFICIENTE DE LA. La circunstancia de que contra el patrono y por lo que respecta al local que ocupa su negociación, se hubiere promovido un juicio de desahucio, que hubiere culminado con la providencia de lanzamiento, no implica que el negocio sea incosteable, pues de admitirse así, se llegaría al absurdo de poner en manos de los patronos, la demostración indubitable de la incosteabilidad de la negociación, bastándole para ello con no pagar deliberadamente las rentas de los locales en que estuvieran ubicados sus negocios para forzar al arrendador a promover el juicio correspondiente de desahucio, en los términos de los respectivos contratos de arrendamiento.

Tomo LXII. Amparo Directo En Materia De Trabajo. 4508/39. Saint Martín Daniel. Pág. 2034. 8 De Noviembre De 1939. Unanimidad De Cuatro Votos.

b) Agotamiento de la materia, objeto de la explotación en una industria extractiva.

Dentro de las causales económicas encontramos a el agotamiento de la materia objeto de la explotación, debiéndose entender por “agotar” “Sacar un líquido por completo, consumir del todo, Extenúar”¹¹⁴, de tal manera la causal en comento se aplica en el supuesto de una empresa dedicada a la extracción de los recursos denominados no renovables, caracterizados por que no se regeneran así mismo y por lo

¹¹⁴ *Ibíd*em pág. Pág. 45.

tanto llegaran a un momento en que se terminarán de tal manera no es imputable al patrón el hecho de que se agote el material, sino es aleatorio el tiempo que dure.

Ahora bien, de que manera se puede probar que efectivamente la materia prima se ha agotado, la jurisprudencia de los Tribunales Colegiados ha establecido que la prueba idónea es la pericial; sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha especificado que cualquier medio idóneo contemplado en la ley.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Octubre de 1995

Tesis: I.1o.T.20 L

Página: 500

CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA. AGOTAMIENTO DE LA MATERIA DE TRABAJO. La prueba idónea para acreditar el agotamiento de la materia del trabajo es la pericial, pues definirlo requiere de conocimientos técnicos de los que carecen las Juntas.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6461/95. Francisco Baltazar González. 17 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Pedrero Rodríguez. Secretario: Francisco O. Escudero Contreras.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VI, Noviembre de 1997, página 157, tesis por contradicción 2a./J.58/97.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, Noviembre de 1997

Tesis: 2a./J. 58/97

Página: 157

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO U OBRA DETERMINADOS. LA SUBSISTENCIA O EL AGOTAMIENTO DE SU MATERIA PUEDEN ACREDITARSE CON CUALQUIERA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS PERMITIDOS POR LA LEY. Dada la gran variedad de los servicios que pueden ser materia de una relación laboral, los que deben especificarse con la mayor precisión posible en el documento en que consten las condiciones de trabajo, y que en el proceso laboral existe amplia libertad de prueba, según se desprende de lo dispuesto por los artículos 776, 777, 779, 840, fracción IV y 841 de la Ley Federal del Trabajo, debe concluirse que la subsistencia o el agotamiento de la materia del trabajo, como datos determinantes de la continuación o terminación de la relación de trabajo por obra o tiempo determinados pueden demostrarse con cualquiera de los medios probatorios establecidos en dicha ley.

Contradicción de tesis 68/96. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Quinto en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 3 de octubre de 1997. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: María Estela Ferrer Mac Gregor Poisot.

Tesis de jurisprudencia 58/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de tres de octubre de mil novecientos noventa y siete, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Mariano Azuela Güitrón y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

III.- Fracción IV. Del artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo (cuestiones jurídicas)

Dentro de este grupo Mario de la Cueva, explica la hipótesis contenida en la fracción cuarta del artículo 434 de la ley laboral, la cuál establece una relación directa con el artículo 38 del mismo ordenamiento.

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas pueden ser por tiempo u obra determinada de capital determinado.

Como lo explica Mario de la Cueva, la anterior hipótesis constituye una excepción a la regla general, consistente en la “duración indeterminada de las relaciones ... de trabajo” así la causal en comento consiste “*en una especie de terminación automática cuando se trata de la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, relaciones de trabajo que pueden ser por tiempo determinado u obra determinada o para la inversión de capital determinado*”¹¹⁵.

No obstante lo anterior, resulta criticable el hecho de que sea ubicada como una cuestión jurídica ya que como lo reconoce Mario de la Cueva, es un riesgo económico que debe afrontar una empresa ya que “*al destinar una cierta cantidad de dinero a trabajos de exploración y lo hacen saber a los trabajadores al momento de ingresar a la negociación, agotada la cantidad fijada, no se puede obligar al capitalista a que invierta sumas mayores, siendo una semejanza al contrato por obra determinada*”¹¹⁶

¹¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicanos del Trabajo. Tomo II. *op. cit.* pág. 562

¹¹⁶ *Ibidem*

Por otra parte de la interpretación del artículo 900 de la Ley Laboral, se desprende que nos encontramos ante un conflicto de orden económico, debido a que la causa principal de la terminación es la falta de una utilidad o ganancias derivadas de esa actividad, que permita mantener abierta la empresa. Así vemos que cumple con el requisito de procedibilidad para al aplicación del procedimiento regulado en el artículo 900 y siguientes de la ley laboral; ya que tiene la finalidad de terminar las relaciones colectivas de trabajo, por otro lado, cumple el requisito señalado en el mismo artículo 900, toda vez que no se encuentra especificado dentro de la ley laboral un procedimiento específico para esta hipótesis. Sin embargo, por esta cuestión, existen criterios distintos por autores, como Mario de la Cueva, quién señala que opera esta causal de manera automática y por ende *“si los trabajadores esta inconformes con la terminación de las relaciones individuales, de trabajo pueden intentar las acciones por separación injustificada”*¹¹⁷. Por otro lado Borrell Navarro señala que lo correcto es que el patrón obtenga una resolución aprobatoria por parte de la autoridad laboral siendo el procedimiento correcto el *“procedimiento especial regulado en el artículo 892 y siguientes de la ley laboral. En cuanto a los supuestos señalados en el artículo IV del multicitado artículo 434, el patrón deberá previamente obtener de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la aprobación, sujetándose esta tramitación también al procedimiento especial señalado en los artículos 892 y siguientes del ordenamiento laboral”*¹¹⁸

Sin embargo, por la misma naturaleza de la causal en comento, se desprende que puede necesitarse una apreciación técnica contable, es decir un peritaje, ya que se puede alegar que no se ha aplicado todo el capital de inversión destinado, o que subsiste el mineral dentro de la mina en una cantidad suficiente para prolongar la vida de la empresa y por ende se llenen los requisitos de una utilidad o ganancias de las actividades de la mina, así como una subsistencia, configurando una idoneidad para la continuación de sus actividades.

¹¹⁷ *Ibidem*. Pág. 564.

¹¹⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. *Derecho Mexicanos del Trabajo*. op. cit Pág. 611

Concurso o la Quiebra. (Cuestiones Jurídicas)

Al continuar con el análisis de las causales de “Terminación Colectiva de la Relación de Trabajo” contempladas dentro de este grupo, la fracción V, establece:” 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”

Es necesario realizar en este punto un comentario sobre la distinción de estas dos figuras jurídicas. El “concurso y la quiebra”. Por un lado, ambos procedimientos buscan liquidar el patrimonio de una persona física o moral, por medio de un procedimiento semejante, sin embargo el concurso se aplica en material civil toda vez que se ocupa de personas no comerciantes, es decir personas físicas o morales (constituida bajo el régimen del código civil) que realiza una actividad económica pero sin un fin lucrativo, únicamente con un fin económico o pecuniario. Por el otro lado se aplica la figura de la quiebra a los comerciantes entendiéndolos como las personas que realizan como forma habitual actos de comercio, los cuales se encuentran en una dificultad económica. Una vez hecha esta aclaración, debo mencionar que el presente trabajo se refiere a la quiebra de un comerciante, por lo tanto lo explicaré con mayor profundidad el tema de la quiebra.

Como se desprende del análisis ya enunciado en el primer capítulo vemos que el juicio de quiebra es un juicio universal que tiene por objeto la liquidación del patrimonio del quebrado y su distribución entre los acreedores legítimos, envolviendo todo un juicio el cuál se inicia mediante una sentencia de declaración de quiebra, derivada de una cesación de pagos. Así mismo en el momento de dictar la sentencia de declaración de quiebra el comerciante – patrón se ve privado en la administración de su patrimonio.

En conclusión la empresa que se vea afectada en el desarrollo de sus actividades debe previamente, obtener una declaración de quiebra, por ende, como se mencionó en

líneas anteriores, existe el nombramiento de un síndico el cuál al tomar posesión debe realizar el balance del activo de la negociación determinando que la empresa debe de cerrar o reducir sus actividades.

Resulta interesante el observar que se puede dar posibilidad de que la decisión sea tomada por la autoridad competente o los acreedores; sin embargo, al consultar la Ley de Quiebra y Suspensión de Pagos, se establece que el Juez del orden común que conozca de la quiebra, previa decisión del Síndico tomará la decisión, sin mencionar con exactitud si los acreedores directamente, mediante junta de acreedores podrán tomar dicha resolución; en todo caso, las decisiones tomadas por la asamblea de acreedores, serán sancionadas por el Juez, resultando obvio que el único que puede determinar el cierre de la negociación es el Juez que conoce de la quiebra previa petición que realice el Síndico.

La Reducción del Personal por implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción del personal

Dentro del artículo 439 se plantea la hipótesis de reducción de los trabajadores, por establecer maquinaria o procedimientos que reduzcan la necesidad de personal. Podría pensarse que se refiere a los obreros manuales que al llegar una maquinaria, resulte mas liquidable el usar esa maquinaria y evitarse el pago de los salarios prestaciones de seguridad social, así como capacitación de ese personal, por otro lado también se refiere al personal administrativo ya que puede presentarse el caso de una oficina administrativa que con la implantación de un sistema de cómputo en la empresa puede prescindir de los servicios de ciertas personas que no tienen la capacidad para utilizar esa maquinas o simplemente la maquina realice el trabajo de manera más eficiente; necesitando únicamente la presente de un supervisor.

Ahora bien Borrell Navarro remarca la necesidad de poner atención al convenio que rige entre las partes, fundamentalmente el Contrato Colectivo, es posible que dentro

de ellos se puedan estipular obligaciones a cargo de las partes principalmente a cargo del patrón, como podrían ser el aviso con una cierta antelación de la reducción al sindicato, así como una indemnización mayor a la establecida en la ley.

En caso de que no se regule esta hipótesis en el contrato, o no exista éste. Es necesario que el patrón acuda a la Junta de Conciliación y Arbitraje a efecto de aprobar esa reducción mediante el procedimiento colectivo de naturaleza económica, y en todo caso cubrir la indemnización consistente en cuatro meses de salario, así como las demás prestaciones accesorias.

3.11 PROCEDIMIENTO.

Conforme al artículo 435 de la Ley Federal del Trabajo se establece una aplicación de las normas adjetivas en el que se establecen que:

- a) En las dos hipótesis planteadas en las fracciones primera y quinta del artículo 434 se deberán tramitar mediante Procedimientos Especiales. Regulado en el artículo 892. así son:
1. Fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.
 2. 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.
- b) Por otra parte, para la fracción segunda del artículo 434, consistente en la *incosteabilidad notoria y manifiesta* señala que se aplicara el Procedimiento Para conflicto Colectivos de Naturaleza Económica,

- c) En cuanto a la fracción cuarta del mismo artículo se establece que serán aplicable el procedimiento ordinario en cuanto a las pruebas remitiendo al artículo 792 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, explicados las cuestiones que producen la extinción de la relación de trabajo, se debe anotar que al ser generada por cuestiones diversas, la situación de la empresa es distinta en cada una de ellas, por ello resulta de relevancia el hecho de buscar una celeridad en el procedimiento. Cuestión que es reconocida por la Ley Laboral y establece dos clases de procedimiento:

- *El especial*
- *El de Conflictos de Naturaleza Económica.*

Los cuales van de acuerdo a la causa que origina la afectación de la relación de trabajo. De tal manera que la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como las parte del procedimiento deberán cumplir con sus respectivas cargas procesales, para entender mejor dichos procedimientos se deben exponer brevemente a fin de poder abordar con mejor precisión el principal temán a tratar “la quiebra y suspensión de pagos de la empresa.

Procedimiento Especial.

Procedimiento establecido en la ley de 1970, buscando resolver cuestiones de carácter jurídico, principalmente consiste en la aplicación de una norma jurídica preexistente. Resulta de interés el hecho de que en la exposición de motivos de la ley de 1970 señala que *“todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el*

*trabajador, bien por que las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas*¹¹⁹.

Así se caracteriza por la brevedad en sus términos, y por atender cuestiones no complejas.

En todo procedimiento se inicia mediante un escrito denominado "demanda" el cuál una persona la expone una serie de pretensiones; Así la Ley Federal del Trabajo establece que en el procedimiento en comente inicia mediante la presentación de la demanda, la cuál contendrá el aviso de la terminación de la relación de trabajo a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes la aprueben o desapruében.

Las causas que originan la aplicación del procedimiento especial son:

- a) *La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón* En este supuesto, será personalmente el patrón o su representante legal con poder suficiente para ello.
- b) *Su incapacidad física o mental, o su muerte.* En la presente hipótesis, al referirse de la incapacidad física, el patrón no ha perdido como se explico párrafos anteriores su capacidad de ejercicio, por ende, el mismo puede comparecer u otorgar poder suficiente y bastante para que su apoderado legal lo presente. Por otro lado al referirse en la incapacidad física será su tutor sea interino mediante aprobación del juez de lo civil competente o el definitivo, ambos designados por resolución jurisdiccional. "sentencia de interdicción". En la muerte será su albacea con aprobación del juez competente.
- c) *La quiebra de la empresa.* En este supuesto es el sindico de la quiebra, legitimado mediante la resolución jurisdiccional en donde se le nombra así como, copia

¹¹⁹ DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Procesal del Trabajo op. cit. pág. 563.

certificada del acuerdo sancionado por el juez de lo concursal competente, aprobando la terminación colectiva de la relación de trabajo.

En todo caso podrá ser iniciado el procedimiento mediante el patrón por su propio derecho, apoderado legal o su representante, quién acompañar a su escrito las pruebas que considere necesarios pudiendo consistir en los documentos contables o inclusive una resolución jurisdiccional que acrediten ya sea su incapacidad física ó mental, la muerte del patrón o inclusive la sentencia en donde se acredite que la empresa fue declarada en quiebra.

Como se explicó por su brevedad todo el procedimiento se lleva a cabo en una sola audiencia, salvo que se hayan ofrecido pruebas que necesitan preparación para ser desahogadas, como son la confesional o la testimonial.

Así la jurisprudencia de los Tribunales Colegiados de Circuito que a continuación se transcribe, en la cuál se establece que las partes podrán ofrecer sus pruebas durante el desarrollo de la única audiencia del procedimiento especial, siendo en su caso necesario diferir ésta cuando sea necesario el tener que prepararse alguna prueba que así lo requiera como sería la prueba confesional o testimonial.

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 175-180 Sexta Parte

Página: 157

PROCEDIMIENTO ESPECIAL LABORAL, OFRECIMIENTO DE PRUEBAS EN EL. El Procedimiento Especial, que se encuentra reglamentado en el Título XIV, Capítulo XVIII, de la Ley Federal del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 893 de la propia

Ley, se inicia con la presentación del escrito de demanda, en el que el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación citará a una audiencia de conciliación demanda y excepciones, pruebas y resolución, que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda; por su parte, el artículo 895 establece las normas en que debe de llevarse a cabo dicha audiencia, y en su fracción II dispone que en la propia audiencia se ofrecerán y se rendirán las pruebas que hayan sido admitidas a las partes, sin establecer ningún periodo en el que deba ofrecerse con anticipación alguna prueba, para que se pueda desahogar el día de la audiencia, ya que el actor podrá ofrecer sus pruebas al presentar su demanda o bien hasta el momento de la celebración de la audiencia, ya que el referido numeral habla que podrá ofrecer las pruebas el actor en su demanda, más no dice deberá para que pudiera estimarse que es en forma obligatoria, sino que es potestativo para dicho actor ofrecerlas en el momento de la presentación de su demanda, o hasta que se lleve a cabo la audiencia, y por lo que respecta a la parte demandada podrá ofrecer las pruebas en el momento de la audiencia, por disponerlo así dicho precepto legal, lo que significa que no tienen por qué ofrecer pruebas que requieran preparación con anticipación para que puedan ser desahogadas en el momento de la celebración de la audiencia, como es el caso de prueba confesional, que para su desahogo se requiere que se notifique personalmente a quien vaya a absolver posiciones al día de la audiencia, y no hay disposición expresa dentro de la Ley del Trabajo que reglamenta el procedimiento especial que obliga a las partes a ofrecerlas con anticipación, sino por el contrario, como se asentó con anterioridad la fracción II del artículo 895 mencionado les permite a las partes ofrecer sus pruebas hasta el momento de la audiencia sin hacer ninguna distinción de pruebas, documentales, confesionales, testimoniales, periciales, etc.; por tanto, es evidente que si la parte demandada o la parte actora ofrecen

alguna en el momento de la audiencia como lo señala el precepto multicitado, y que requieran una preparación anticipada, no se le puede atribuir a éstas que hayan ofrecido ilegalmente su pruebas, ya que no existe artículo que sancione esa falta de ofrecimiento oportuno; por lo tanto, de conformidad con el artículo 899 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que "En los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los capítulos XII y XVII de ese Título, en lo que sean aplicables", en el caso concreto a estudio resulta aplicable el artículo 883 del precitado ordenamiento legal, que en su párrafo segundo establece: "... Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días", o sea, que la autoridad responsable debió haber suspendido la audiencia y señalar nuevo día y hora para el desahogo de la prueba confesional ofrecida por la parte demandada dentro del juicio laboral de donde emana el acto reclamado, resultando inaplicable el artículo 748 de la Ley Federal del Trabajo, fundamento de la autoridad responsable para tener por no admitida la prueba confesional ofrecida por la parte demandada, aduciendo que debió haberla ofrecido con una anticipación mayor de veinticuatro horas a la celebración de la audiencia respectiva, para estar en posibilidad de citar a quienes debían comparecer a absolver posiciones, puesto que como ya se dijo anteriormente, existe precepto legal expreso que autoriza al demandado a ofrecer pruebas dentro del Procedimiento Especial en el momento de la celebración de la audiencia, de lo que se advierte muy claramente la inaplicabilidad del primer precepto legal, en virtud que se contrapone al segundo, y que reglamenta el referido procedimiento, ya que el primero de los mencionados dispone que las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de

veinticuatro horas, por lo menos del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición expresa de la Ley, y está dentro del capítulo relativo a las notificaciones que rigen al procedimiento laboral en general.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Por último, en el artículo 894 se establece una sanción para el caso de que la parte demandada, no comparezca a la audiencia a pesar de estar debidamente notificada, apercibimiento parecido al establecido en el procedimiento ordinario, sin embargo como lo señala Carlos Buen Unna. En el procedimiento ordinario la audiencia se divide en etapas en donde el demandado puede comparecer en cualquiera los apoderados legales, y en el procedimiento especial es una sola audiencia por lo que al no comparecer en su inicio no puede comparecer en procedimiento posterior.

Existe otra problemática, referente a la audiencia del procedimiento especial, ya que se señala que deberá de realizarse conforme a lo establecido en el artículo 876 fracción primera y segunda, en las que especifican sobre el procedimiento ordinario las partes deberán de comparecer personalmente en la etapa de conciliación a objeto de poder celebrar un posible convenio con intervención de la Junta; Sin embargo, conforme a lo establecido en la Jurisprudencia de la Suprema Corte, señala que no es necesario que se presenten directamente las partes ya que el efecto de que no lo hagan es tenerlos por inconformes con cualquier arreglo, de tal manera que pueden comparecer mediante un representante legal, lo que resulta aplicable a la audiencia del procedimiento especial.

Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 38

Página: 24

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA. Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurren al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 16/83. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal

Colegiado del Segundo Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 7 de agosto de 1989. Unanimidad de cuatro votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.10/89 (número oficial VII/89), Gaceta número 19-21, pág. 96; Semanario Judicial de la Federación, tomo IV, Primera Parte, pág. 330.

En conclusión se puede observar que la finalidad de este tipo de procedimiento es darle una celeridad en la tramitación del conflicto, observando que:

“constituye la expresión más rotunda de la concentración procesal ya que en la primer audiencia única en términos generales se celebran las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución y todo ello, al decir de la ley, en un plazo de quince días contado a partir de la presentación de la demanda”¹²⁰.

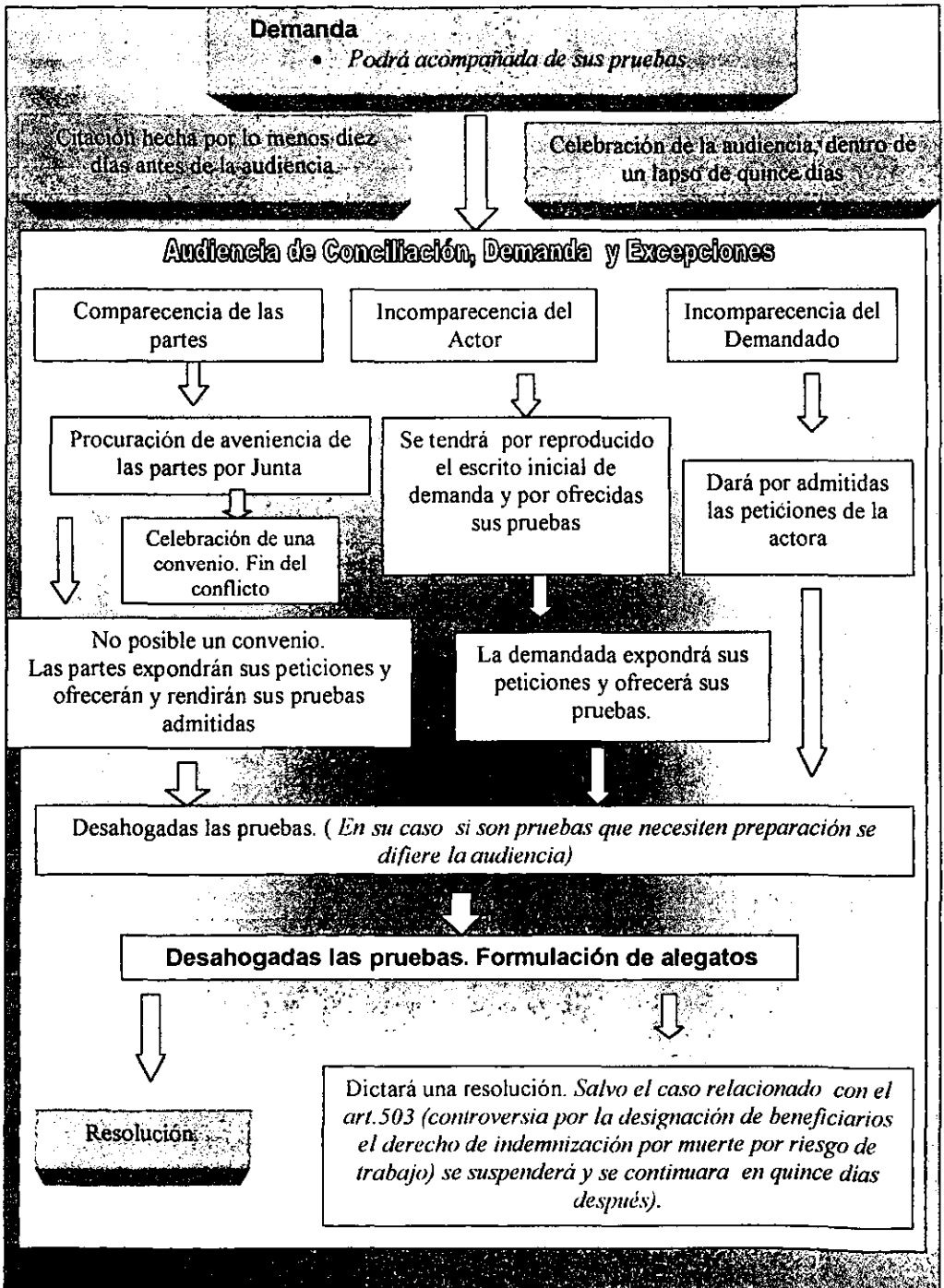
Así mismo en su misma brevedad se autoriza en forma general que la junta se constituya con el auxiliar pero existe la excepción:

- Titularidad de un Contrato colectivo art. 389.
- Administración de un Contrato ley. 418
- Modificación de un reglamento interior de trabajo. 424 fracción IV
- Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo. 427-II, III y VI.
- **Terminación colectiva de las relaciones de trabajo. 434 I, VI**
- Reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o procedimientos nuevos. Art. 897.

¹²⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. op. cit. pág. 565.

En estos casos se integrara la junta con el presidente de la Junta o el de la Junta Especial, según sea el caso debiéndose decir que existe un capítulo de normas complementarias misma que establecen en el artículo 899 precepto que indica que serán aplicables, si son procedentes las normas de los capítulo XII y XVII del Título Trece, referidos al capítulo de pruebas y del procedimiento ordinario.

A continuación , como una forma de resumen del presente apartado, presentó un diagrama en donde se representan la etapas del procedimiento especial, el cuál se inicia con la presentación de un escrito, posteriormente se citan a las partes a una audiencia.



Lo primero que resalta en el nombre de este procedimiento, es su carácter colectivo, así como su fin económico, ya que al existir “*un desequilibrio entre los factores de la producción, ... debe subsanarse mediante la modificación, o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo*”¹²¹ Así se le entiende a éste procedimiento como un “*sustituto contencioso de la convención colectiva*”¹²², salvo que la ley señale otro procedimiento.

Cabe establecer la gran importancia del presente procedimiento, ya que al estar envuelto el aspecto económico, adquiere relieve el choque que existe entre el interés preservar la fuente de trabajo así sea reducida y al mismo tiempo los derechos de los trabajadores al trabajo mismo y a las condiciones de trabajo. Resultando el procedimiento de gran trascendencia por que de no resolverse satisfactoriamente puede derivarse en el cierre de la empresa.

Debido a ello, denota la característica que durante todo el procedimiento, se busca una conciliación de las partes involucradas, ya que ellas son las que mejor conocen la situación de la empresa.

Sujetos legitimados

Al ser un procedimiento causado por un afectación del interés general en la empresa debe ser solicitado por quién represente esa mayoría debido a ello la misma ley señala tres posibilidades.

- *El Sindicato titular del contrato colectivo.*

¹²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. op. cit. pág. 567.

¹²² *Ibidem*

- *La mayoría de los Trabajadores que laboren en una empresa o establecimiento. (siempre que se afecte un interés profesional).*
- *Por el patrón. o patronos*

En el supuesto que se estudia, referido a la incosteabilidad de la empresa como causal de Terminación de la Relación Colectiva de Trabajo, es el patrón quién realiza dicha solicitud a la junta.

Procedimiento.

Como en todo procedimiento se inicia mediante la presentación de la demanda la cuál deberá contener la solicitud de aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para dar por terminadas las relaciones colectivas de trabajo. Así mismo, deberá acompañarlo de

- a) De los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan.*
- b) La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en l empresa o establecimiento indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo.*
- c) Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento.*
- d) Las pruebas que juzguen convenientes para acreditar sus pretensiones*
- e) Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte*

Así mismo recibida la demanda, la junta citará en el término de cinco días siguientes a la presentación de la demanda a una audiencia. En el desarrollo de la audiencia se establece una serie de reglas particulares lo que distingue al procedimiento en comento.

En el inicio de la referida audiencia se establece una regla particular en el artículo 906 de la Ley Laboral para el caso de incomparecencia, del promovente *se le tendrá por desistido de su solicitud*, siendo una diferencia del procedimiento ordinario, en donde la incomparecencia de la actora únicamente produce la reproducción de su escrito inicial e inconforme con todo arreglo.

Otra diferencia, es que no opera la confección ficta; ante la incomparecencia de la contraparte del promovente, cuestión que en el procedimiento ordinario es sancionado con una ficción jurídica, consistente en tener por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Otra regla para el desarrollo de la audiencia es la ausencia de una contestación a la demanda ya que solamente en el artículo 906, *señala que las partes hará una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto*.

Se inicia el procedimiento mediante la presentación de la demanda, continuando en una audiencia en donde se busca llegar a una conciliación, en dado caso de no darse, se continuara en la misma audiencia mediante las exposiciones de sus pretensiones. Y en caso de ser necesario, se desahogarán las pruebas admitidas.

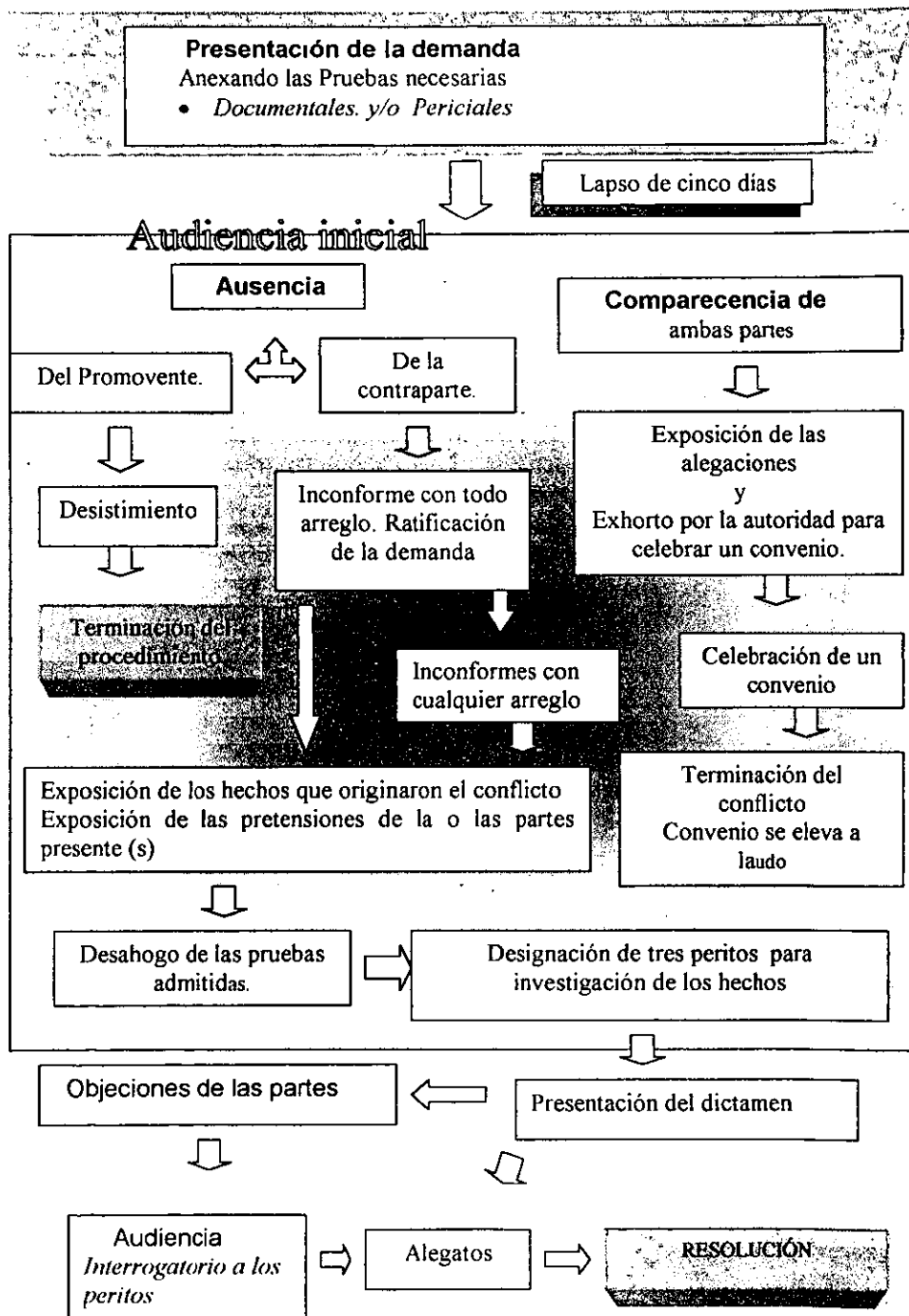
Siendo característico en este procedimiento la designación a tres peritos los cuales pueden ser acompañados por comisiones de ambas partes por lo menos para que investiguen los hechos y causas que originaron el conflicto, debiendo rendir un dictamen bastante peculiar ya que entre diversas cuestiones, debe de analizar la situación económica de los trabajadores relacionados con los salarios que reciben.

Una vez entregado el dictamen se les entregará una copia a las partes las que podrán realizar las observaciones necesarias.

Desahogadas las pruebas se dará un término para formular los alegatos y se dictará una resolución.

Finalmente y una vez que han sido explicado los procedimientos surgidos de los conflictos económicos y así como aquello que tiene una tramitación especial cabe realizar, a forma de recapitulación un cuadro sinóptico donde se esquematice cada una de sus etapas a fin de dar una mejor idea.

Posteriormente explicaré brevemente las consecuencias para poder retomarlas con mayor facilidad dentro del cuarto capítulo las que se relaciona con la quiebra y suspensión de pagos de la empresa.



3.12. CONSECUENCIAS

Como de ha venido explicando, dentro de las vicisitudes que puede sufrir una empresa son la Terminación Colectiva de la Relación de Trabajo. Es decir, se vea en la necesidad de liquidar su empresa y con ella las relaciones laborales que prevalecían en ella, pero es necesario que la realice mediante el procedimiento establecido en la Ley. Sufriendo en su caso una sanción por parte de la ley de considerarlo como un despido injustificado. Sin embargo es posible que el patrón termine la relación de trabajo mediante un convenio, en este supuesto sería una terminación a causa de convenio y no por alguna de las hipótesis señaladas en el artículo 434.

Aclarando que dentro del artículo 434 se establecen una serie de hipótesis de las cuales va a depender el procedimiento a seguir.

Por otro lado se considera oportuno explicar que al ser el patrón el responsable por esa empresa, debe absorber las consecuencias que de ella emanen así deberá de cubrir una indemnización a los trabajadores. Siendo la regla general el pago de tres meses de salario.

Sin embargo, la excepción a esta regla general es la fracción IV, referente al trabajo minero el legislador exenta de dicha obligación al patrón; como se ha aclarado por el alto grado de riesgo que representa dicha actividad siempre y cuando encuadre con los requisitos que se menciona por la misma ley en el artículo 38

Por otro lado, además de esta excepción dentro del artículo 437 y 439 se contempla la hipótesis de reajuste del personal, en donde por disposición de la misma ley, se establece como obligación el pago de cuatro meses de indemnización, así mismo deberá observarse la antigüedad del personal para realizar el reajuste.

Así mismo deberá realizar el pago de la prima de antigüedad regulada en el artículo 162 de la Ley Laboral así como en su caso de los salarios devengados y adeudados y demás prestaciones accesorias.

Otra consecuencia dentro de la misma ley es la obligación del patrón, en caso de crear una nueva empresa semejante a la liquidada; deberá preferir a los trabajadores que hayan laborado con él en la empresa para que ingresen a laborar en la nueva; o en caso de reanudar las actividades y se haya terminado las relaciones a causa de concurso o quiebra.

Así se ha venido explicando, las afectaciones que puede sufrir la relación de trabajo en una empresa; ya sea desde una perspectiva individual hasta una perspectiva general o colectiva. De este modo tenemos desde un punto de vista individual se puede encontrar tres distintos apartados; conteniendo diversas hipótesis limitativas; que autorizan que la parte afectada o que se considere legitimado procesalmente para iniciar el procedimiento correspondiente a efecto de obtener una resolución por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, explicando sus presupuestos procesales.

Así mismo se distinguió cada una de las figuras antes enunciadas, principalmente por sus causas así como sus efectos principales concluyendo que en la relación individualmente encontramos tres en listados

- *Terminación (Hechos ajenos a las partes pero que impiden que continúe la relación de trabajo)*
- *Rescisión. (Terminación de la relación de trabajo por el surgimiento de alguna causa imputable a una de las partes de la relación de trabajo.)*
- *Suspensión. (Se interrumpe el cumplimiento de las obligaciones principales de la relación de trabajo pero subsiste la relación de trabajo)*

Ahora bien considerando por una afectación general o colectiva encontramos.

- *Modificación del Contrato Colectivo*
- *Suspensión*

- *Terminación.*

Sin embargo se debe aclarar que ya sea individual o colectiva se habla de la misma relación solamente que desde perspectivas diferentes. Dentro de las colectivas encontramos a la terminación, siendo la primordial para el desarrollo del presente trabajo ya que dentro de ella se considera a la Quiebra como una causal de terminación de la relación de trabajo; explicando que en dicho supuesto, se presentan una serie de dificultades tanto de índole procesal como cuestiones de fondo. Pero buscando en concretizar las ideas se puede afirmar que la quiebra en si no produce la terminación colectiva de la relación de trabajo sino es necesario que exista un pronunciamiento del Juez en ese sentido.

El patrón al verse privado de la administración de su patrimonio por verse disminuido en su capacidad de ejercicio. Será el sindico quién representará a ese patrimonio en liquidación.

Los trabajadores que sufran la terminación colectiva de la relación de trabajo tiene derecho a una indemnización consistente en el importe de tres meses mas los salarios devengados así como en su caso la prima de antigüedad.

Es decir tiene un crédito laboral exigible al patrimonio en liquidación, sin embargo para poder hacerlo exigible es menester que sea reconocido por la autoridad laboral y cuantificado posteriormente esta podrá ejercer las facultades que le corresponden para hacerlo efectivo.

Sobre ese crédito tiene un tratamiento especial al ser considerado como singularmente privilegiado ya que será ejecutado por la autoridad laboral sin necesidad de acudir al juicio de quiebra conjuntamente con los demás acreedores del quebrado.

CAPITULO IV.

4. CONFLICTO DE APLICABILIDAD ENTRE LA LEY DE QUIEBRAS Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Dentro de este último capítulo, se va a exponer como se aplican tanto la ley de Quiebras como la Ley Federal del trabajo en el supuesto de un cierre de empresa por Quiebra de la misma, presentándose cuestiones de gran interés ya que se ven conjugadas dos legislaciones distintas con sujetos completamente diferentes tanto en sus intereses como en sus realidades. En la practica la tramitación de un proceso laboral ante el cierre de la empresa afecta al procedimiento que establece la Ley de Quiebras y viceversa, lo que provoca que las personas que se ven envueltos en ellos se vean afectados en sus intereses y obviamente en su patrimonio, por lo que resulta de gran trascendencia que ambos procesos sean llevados al mismo tiempo buscando evitar en lo posible alguna dificultad.

Por cuestiones de metodología de la presente investigación, empezaremos analizando el tema de la responsabilidad en forma general y posteriormente en la materia civil, en donde ha tenido mayor desarrollo para, posteriormente, aplicarlo en el ámbito laboral a fin de tener una idea mas clara.

4.1 EL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD Y SU IMPORTANCIA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Durante el desarrollo de los capítulos anteriores hemos comentado sobre las figuras de la Suspensión de Pagos y de la Quiebra, así como la afectación que ambas situaciones provocan en materia laboral.

En el presente capítulo se analizará el tema principal de esta investigación, *“la responsabilidad patronal”*, en especial la que se deriva de la quiebra o suspensión de pagos de una empresa en relación a la planta laboral.

Sobre el particular cabe recordar que una persona puede desempeñar distintos roles, es decir, una persona sea moral ó física, puede desempeñar distintos papeles al mismo tiempo; así encontramos que al realizar la actividad del comercio de manera habitual se convierte en un comerciante y por lo tanto deberá respetar una serie de principios establecidos en las normas de carácter mercantil.

Por otro lado, ese comerciante al establecer una empresa, en la mayoría de los casos contrata varias personas con el objeto de producir bienes o distribuir servicios dependiendo de la actividad de la empresa, convirtiéndolo en “Patrón”, por lo que, al mismo tiempo, debe dar cumplimiento a dos distintas legislaciones, generándose obligaciones diversas para esa persona, tanto de carácter mercantil como de índole laboral.

Ahora bien, cabe aclarar que el incumplimiento por parte del “patrón / comerciante” a cualquiera de estas dos legislaciones genera consecuencias muy distintas entre sí, a fin de entender el por qué de la diversidad de esas consecuencias debemos retomar la ubicación de estas dos disciplinas jurídicas dentro de la división teórica del mundo del Derecho.

Así, la materia de Quiebras por su naturaleza se ubica dentro del Derecho Mercantil y éste a su vez dentro de la rama del Derecho Privado, lo anterior en razón de que tiene como finalidad la regulación de las actividades de los particulares tendiente a lograr, la protección del patrimonio de las partes y en el caso específico de los comerciantes.

Por su parte, el Derecho del Trabajo, pertenece a la rama Derecho Social, disciplina que busca proteger a una clase social, la trabajadora, en razón de que ésta encuentra en desventaja ante el patrón ya que únicamente tiene su fuerza de trabajo para subsistir.

Por cuestiones metodológicas se analizarán primero las consecuencias de la Quiebra desde el punto de vista mercantil; en primer lugar, debe decirse que esta normatividad busca que el quebrado cumpla con sus obligaciones, sin embargo esto puede generar confusiones, toda vez que, se puede llegar a pensar que el quebrado debe hacerse “responsable de sus deudas”; lo que, como se explicará en el apartado siguiente, no sería correcto desde un punto de vista jurídico ya que el término “responsabilidad” implica una conducta culpable que causa un daño y en este caso el comerciante al ser declarado en quiebra no provoca un daño a sus acreedores, toda vez que si puede ser compelido a cumplir con sus obligaciones, mediante el juicio de Quiebra

Ahora bien, la Ley de Quiebras sí contempla una responsabilidad para el supuesto de que el patrón comerciante llegare a actuar de manera dolosa, como es la hipótesis del artículo 91 de la citada ley en la que se realiza una clasificación de las quiebra con base de la actuación del comerciante, calificando a la de quiebra en:

- a) *Quiebra fortuita*
- b) *Quiebra culpables,*
- c) *Quiebras Fraudulentas*

Siendo de gran importancia la calificación que el juez le atribuya a la quiebra toda vez que se puede llegar a tipificar un delito y derivarse en una pena privativa de la libertad.

Por su parte, el artículo 434 fracción V de la Ley Federal del Trabajo contempla a la Quiebra como una causal de terminación de la relación de trabajo, imponiendo una indemnización a favor de los trabajadores consistente en tres meses de salario, además del pago de todos los adeudos que se hubieren generado por la relación de trabajo, formando en su conjunto un crédito laboral el cual tiene una preferencia sobre los demás créditos. Cabe apuntar que, existe otra prerrogativa laboral que consiste en la preferencia decretada en el artículo 438 de la Ley esto es si el patrón reanuda las actividades de su

empresa o crea una semejante tendrá preferencia a admitir a los trabajadores que formaban parte de la empresa que desapareció por la quiebra; para una mejor comprensión del tema se expone el siguiente cuadro comparativo sobre el concepto de Quiebra en ambos ordenamientos

**Ley de
Quiebras
(1943)**

Quiebra fortuita (la que sufre el comerciante por infortunios que deben estimarse casuales en el orden regular y prudente de una buena administración mercantil, reduciendo su capital al extremo de tener que cesar sus pagos. (sin responsabilidad penal)

Quiebra culpable. La que incurre el comerciante que realice actos contrarios a las exigencias de una buena administración mercantil cuya actitud hay producido, facilitado o agravado el estado de cesación de pagos. (con una pena de uno a cuatro años de prisión)

Quiebra Fraudulenta. Se alce con todo o parte de sus bienes o fraudulentamente realice, antes de la declaración con posterioridad a la fecha de retroacción o durante la quiebra actos u operaciones que aumenten su pasivo o disminuya su activo (con una pena de cinco a diez años de prisión y multa que podrá ser hasta de diez por ciento del pasivo)

**Ley
Federal
Del
Trabajo
1947**

- Contemplada como causal de terminación,
- Causal de una indemnización de tres meses de salario así el pago con carácter preferencial de los adeudos generados por causa de la prestación del servicio subordinado.
- Obligación de recabar previa al cierre de la empresa de la autorización de la Autoridad laboral sino se considerará como despido injustificado.

Ahora bien, para comprender la responsabilidad laboral del patrón se debe explicar brevemente el término “responsabilidad”. Siendo una palabra que tiene diversas concepciones, por ello se debe realizar el análisis siguiente.

4.2. LA RESPONSABILIDAD

Conforme al Diccionario Jurídico Omeba la palabra responsabilidad “*surge del latín respondere que significa estar obligado*”¹²³. Sin embargo, la misma Enciclopedia reduce este concepto explicando que “*la responsabilidad será para una doctrina muy generalizada el tramo obligacional que nace con el incumplimiento de la obligación y eventualmente puede llegar hasta la ejecución de los bienes del deudor.*”¹²⁴

La mayoría de los autores que se refieren al concepto comentado afirman que la palabra se le utiliza con diversos sentidos; así lo afirma Ovilla Mandujano, explicando que el término “responsabilidad” es empleado en la vida común con una variedad de sentidos ya que como lo menciona es polisémica; es decir, tiene distintos conceptos. Este autor al profundizar sobre el concepto cita a Hebert Hart, quién enumera una clasificación sobre los diversos usos de la palabra responsabilidad entre los que destacan cuatro sentidos:

- a) *Responsabilidad como función: (como deberes de un cargo)* lo ejemplifica a través de los funcionarios señalando que “la responsabilidad de los funcionarios está determinado en la ley”
- b) *Responsabilidad como causa de un acontecimiento:* Se emplea como causa cuando se atribuye una conducta a una persona determinada “lo que sucedió fue responsabilidad de “x” persona” “sic”.
- c) *Responsabilidad como capacidad psicológica: (como capacidad mental)* afirma que una persona tiene la posibilidad de discernir y entender sobre sus actos y consecuencias

¹²³ Enciclopedia Jurídica Omeba op. cit. Pág. . 791.

¹²⁴ Ibídem.

d) *Responsabilidad como concreción de la sanción (como merecimiento, reacción respuesta).*¹²⁵ : El mismo autor como se explicará mas adelante le da mayor importancia a esta última afirmando que este tipo de responsabilidad es la materialización de la sanción; a su vez la divide en una prevención y realización de la privación de ciertos bienes.

Así nos encontramos ante una dificultad para encontrar una definición del término “responsabilidad” ya que como se explica en la misma Enciclopedia Jurídica Omeba “ *En cada rama del ordenamiento jurídico hay una responsabilidad. Todas tienen elementos diferenciales que se tiñen con la particularidad de cada. Así hay responsabilidad administrativa, penal, comercial, laboral, civil, etcétera*”¹²⁶ .

Ahora bien, a efecto de entender mejor el concepto de responsabilidad dentro del campo laboral, debemos partir del concepto de responsabilidad Civilista, rama que la ha desarrollado con mayor precisión, y de la cuál en su momento sirvió de punto de partida para la legislación laboral

De tal manera, Rafael de Pina define la Responsabilidad Civil, como:

*“Obligación que corresponda a una persona determinada, de reparar el daño o perjuicio causado a otra, bien por ella misma, por el hecho de las cosas, o por actos de las personas por las que se deba responder”*¹²⁷

Dentro de esta definición así como los artículos 1913 y 1910 del Código Civil que serán transcritos en líneas posteriores, encontramos inmersos los principios de dos doctrinas distintas:

a) *“Doctrina de la culpa o teoría subjetiva de la responsabilidad*

¹²⁵ OVILLA MANDUJANO, Manuel *Lenguaje de los Abogados* México D.F.1994. Pág. 59.

¹²⁶ *Enciclopedia Jurídica Omeba*. Buenos Aires. 1981. Pág. 794.

¹²⁷ DE PINA VARA, Rafael *Diccionario de Derecho*. op. cit. Pág. 442.

b) *La teoría Objetiva*¹²⁸

a) Dentro de la teoría subjetiva,

*“la responsabilidad se funda en un elemento de carácter psicológico la intención de dañar como base principal del delito, es, decir obra con dolo o bien proceder sin intención de dañar, pero con culpa porque no se hayan tomado las precauciones necesarias porque se incurra en descuido, negligencia o falta de previsión, lo que constituye la base de responsabilidad en los llamados cuasidelitos, tanto desde el punto de vista penal como civil. Por esto se ha denominado a la teoría subjetiva de la responsabilidad, doctrina de la culpa, entendiendo la noción de culpa en su sentido más general, tanto cuando hay dolo, es decir, intención de dañar, como cuando existe un acto ejecutado con negligencia”*¹²⁹

Es decir, esta teoría, se basa en una preponderancia de la voluntad de las personas, analizando si se procedió con la intención de provocar un daño, debido a esto se le denomina teoría subjetivista. Este elemento resulta de gran trascendencia toda vez que una persona que causó un daño, puede verse liberada de cualquier clase de responsabilidad o reducida su indemnización, cuando se demuestre que no existió la voluntad de causarlo.

Otro autor que aborda el tema de la Responsabilidad Civil es Rojina Villegas quién explica que existe responsabilidad *“cuando una persona causa daño a otra, por culpa o dolo, existiendo una relación directa o indirecta entre el hecho y el daño”*¹³⁰, Es decir, toma como punto de referencia un daño, el cuál tiene una relación con un

¹²⁸ ROJINA VILLEGAS, Rafael, Derecho Civil Mexicano Tomo Quinto, Obligaciones Volumen II, México D.F. 1985. Editorial Porrúa.

¹²⁹ *Ibidem*.

¹³⁰ *Ibidem*. Tomo V. Pág. 121.

hecho del hombre provocado con o sin su consentimiento, derivandose de ese nexo causal la obligación de reparar el daño.

Esto en cuanto a la teoría subjetivista, dejando para un apartado posterior lo relativo a la teoría objetiva.

b) Teoría Objetiva.- Como lo explica Rojina Villegas, en esta teoría a diferencia de la anterior, *“Atiende a elementos de carácter objetivo; la existencia de un daño y la necesidad de que sea reparado por quien lo cause, aun cuando no hubiere procedido ilícitamente”¹³¹*.

Es decir, en ciertas hipótesis, a pesar de no existir la voluntad de causar el daño, se le finca una responsabilidad a la persona que lo cometió, a fin de que ese daño sea reparado y devolver las cosas a su estado original

Ahora bien, estas dos doctrinas son reguladas de manera distinta dentro de la legislación, así vemos que en el artículo 1910 del Código Civil se establece

“El que obrando ilícitamente contra las buenas costumbres cause daño a otro, esta obligado a repararlo (artículo 1910 del C.C.) “El que estuviere obligado a prestar un hecho y dejare de prestarlo, o no lo prestare conforme a lo convenido será responsable del los daños y perjuicios (art. 2104 del C.C.)

Por último el artículo 1913 contempla:

“Cuando una persona hace uso de mecanismo instrumentos aparatos o substancias peligrosas por sí mismos, por la velocidad que desarrollen por su naturaleza explosiva o inflamable, por la energía de la corriente eléctrica que conduzcan o por otras causas análogas está obligado a responder del daño que cause,

¹³¹ Ibidem

aunque no obre ilícitamente, a no ser que demuestre que ese daño se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima”

Sobre el particular Bejarano Sánchez explica que la Responsabilidad Civil *“es la necesidad de reparar los daños y perjuicios causados a otro, por un hecho ilícito o por la creación de un riesgo.”*¹³²; por ello la obligación de reparación de los daños se llama responsabilidad civil. De lo anterior surge un concepto diverso al de indemnización, el cuál conforme al mismo autor consiste en dejar sin daño *“la responsabilidad civil es, pues el nombre que se da a la obligación de indemnizar los daños y perjuicios causados por un hecho ilícito o por un riesgo creado. Su contenido es la indemnización. Indemnizar es dejar sin daño”*¹³³.

Ambos autores concluyen, que existen una relación de causa y efecto entre un hecho o acto de una persona y un daño a otra, de lo que se desprende que existen dos fuentes de la responsabilidad el hecho ilícito y el riesgo creado.

Por su parte Rojina Villegas, tomando una perspectiva general, al explicar la teoría de la responsabilidad civil, la divide en dos.

I.- La teoría subjetivista tiene como elementos:

- a) “La Comisión de una Daño*
- b) La culpa*
- c) La relación de causa efecto entre el hecho y el daño”*¹³⁴

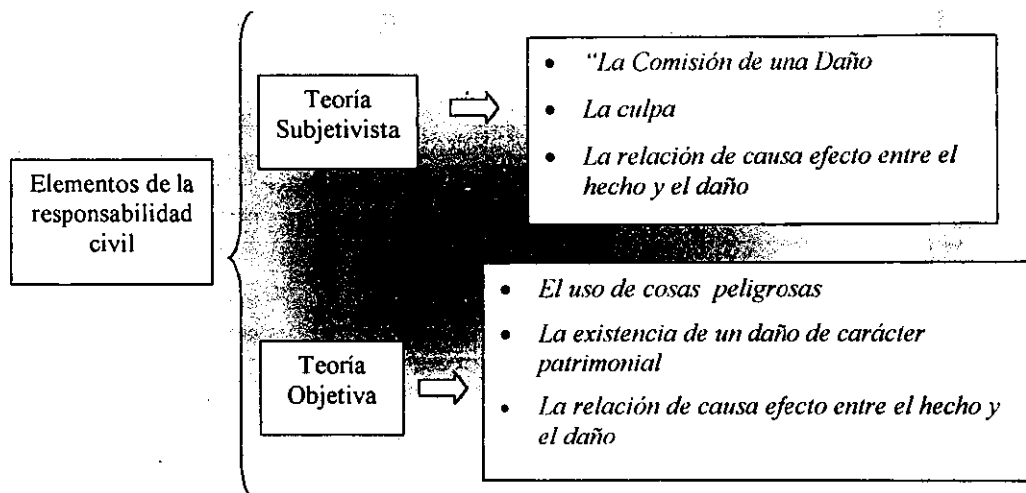
II.- La Teoría Objetiva:

¹³² BEJARANO SANCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. op. cit. pág. Pág. 262

¹³³ Ibidem pág. 263

¹³⁴ Ibidem pág. 119.

Para poder comprender mejor sus diferencias entre ambas teorías, es conveniente exponerlas gráficamente.



Mientras tanto, Bejarano Sánchez, aborda de manera directa los hechos generadores de la responsabilidad civil.



La Teoría subjetivista y el Hecho ilícito.

Hasta ahora se ha explicado que la responsabilidad civil consiste en la obligación de reparar a una persona el daño que se origina por una conducta ilícita o por un riesgo creado.

Así tenemos que una de las fuentes de dicha responsabilidad es el hecho ilícito definido como *“todo aquello contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres”*¹³⁵ en otras palabras surge como un hecho contrario a las leyes; sobre el particular, Rojina Villegas comenta *“para el derecho civil, nace sólo una obligación como consecuencia de un hecho ilícito cuando ese hecho causa un daño, pues el objeto que se persigue estatuir el deber jurídico, se concreta simplemente a la reparación de ese daño, de tal manera que si existiere un hecho, aun cuando fuere ilícito, pero no llegare a causar un menoscabo patrimonial, o a privar de una ganancia lícita, nada habrá que reparar desde el punto de vista del derecho civil.”*¹³⁶

La responsabilidad civil nace a cargo de la persona que realiza una conducta calificada como contraria a derecho, es decir, *“una conducta antijurídica y dañosa”* de ello se derivan dos elementos significativos la antijuricidad y el daño; sin embargo, el mismo Código Civil establece en su artículo 1914

“cuando sin culpa o negligencia de ninguna de las partes se producen daños cada una los soportará sin derecho a indemnización”.

Al explicar lo anterior Bejarano Sánchez afirma que para *“responsabilizar a alguien es necesario demostrar que estuvo a su alcance evitar el daño y no lo hizo, que cometió una falta o culpa, o que produjo el daño en forma intencional”*¹³⁷ Por su

¹³⁵ BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles op. cit. Pág. 221.

¹³⁶ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil. op. cit. Pág. 119.

¹³⁷ BEJARANO SANCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. op. cit. Pág. 221.

parte Rojina Villegas, explica que: “*se ha estimado uniformemente en la doctrina y en el derecho positivo, que la reparación del daño solo se presenta como una sanción que se aplica a aquél que procedió con dolo o con culpa. En consecuencia, si por el hecho de alguien se causare un daño, pero no se le pudiera imputar dolo o culpa, no habrá base para aplicar la sanción correspondiente. Sin embargo se exceptúa el caso relativo a la responsabilidad objetiva*¹³⁸” De esta manera Rojina Villegas resalta el hecho de que exista un daño entendido como un menoscabo patrimonial y que ese daño se derive de una conducta calificada de dolosa o culpable. Por ello este autor apunta que debe existir una relación de causa efecto entre el hecho ilícito y el daño. Concluyendo que la responsabilidad civil tiene los siguientes elementos:

- a) *La comisión de un daño*
- b) *La culpa*
- c) *La relación de causa efecto entre el hecho y el daño*

Por su parte Bejarano Sánchez, al recapitular sobre el hecho ilícito, como fuente de la responsabilidad civil, concluye que esta tiene tres elementos:

- a) *Una conducta antijurídica.*
- b) *Culpable*
- c) *Dañosa*

De acuerdo a lo antes explicado se considera oportuno el desglose y análisis de los citados elementos:

a) *Una conducta antijurídica.*

Sobre este punto, para Rojina y Villegas, no es un elemento esencial para determinar la responsabilidad civil la circunstancia de que la antijuricidad del hecho

¹³⁸ ROJINA Y VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil. op. cit. Pág. 119.

generador de aquella se encuentre contemplada una ley toda vez que existen principios generales que obligan a resarcir un daño.

Por su parte, Bejarano Sánchez sí considera un elemento indispensable para la responsabilidad civil el hecho de que existe una ley que contemple la responsabilidad y a la antijuricidad como es un hecho generador.

Así este autor, al explicar este apartado menciona *“que cualquier violación de una norma jurídica que cause daño a otro, es un hecho ilícito; fuente de obligaciones”*¹³⁹.

Así mismo, menciona que la antijuricidad es un calificativo de la conducta que vulnera lo establecido en una norma jurídica es decir la antijuricidad es un *“Dato que califica a una conducta o a una situación, la cuál choca con lo preceptuado por una regla jurídica”*.¹⁴⁰

En primer lugar, debemos considerar que el ser humano al vivir en sociedad, inter-actúa con otras personas ya que convive todos los días con compañeros, amigos y familiares; sin embargo, para que esa convivencia sea posible y se pueda compartir un mismo espacio y tiempo se deben respetar ciertas normas que la misma sociedad o los mismos individuos establecen; sobre el particular existen dos clases de reglas:

- a) Las sociales, las cuales se determinan según la sociedad en que se encuentren y el único castigo que se tiene al violarla o no respetarlas es el repudio social.
- b) Las normas jurídicas, en ellas se plasman valores, principios reglas que la misma sociedad o los particulares, considera como de mayor importancia y debido a ello para asegurar su cumplimiento y respeto la sociedad misma crea una sanción para los que no respeten a norma. En este punto es conveniente

¹³⁹ BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. *Obligaciones Civiles. op. cit.* pág. 222.

¹⁴⁰ *Ibidem* pág. 223

aclarar como lo menciona el mismo Bejarano Sánchez; que se entiende por norma jurídica todo aquello precepto legal emanado en las leyes que el poder legislativo; así como a reglamentos que el ejecutivo emite; por último se encuentran las normas individualizadas que realizan los particulares para obligarse conocidos como Convenios en sentido amplio.

Como se ha explicado en el segundo grupo encontramos a todo el sistema jurídico el cuál se subdivide en distintas ramas aclarándose que todas ellas forman parte un mismo orden jurídico y por lo tanto tienen una característica especial, son coercibles, es decir; en caso de incumplimiento existe una sanción la cuál varía dependiendo de la conducta antijurídica.

En conclusión se puede afirmar que la antijuricidad es entendida como "*la contradicción al derecho o ilicitud jurídica*"¹⁴¹ o en otras palabras cuando una persona viola la norma jurídica y por tanto lesiona el principio o valores que la sociedad trata de proteger y debido a ello se genera una consecuencia una sanción.

Diversas clases de antijuricidad.

Antijuricidad por violación de una norma expresa o de un principio jurídico implícito.

Como hemos explicado la antijuricidad es lo contrario al derecho y se presenta cuando una persona realiza una acción en contra de una norma jurídica o contra un principio que la misma sociedad previamente ha establecido, constituyendo un hecho ilícito lo que Bejarano Sánchez explica de la manera siguiente; "*Todo comportamiento de una persona que lesionare injustamente la esfera jurídica ajena constituye un acto jurídico y ésta esfera jurídica se lesiona por quién hallándose vinculado a otro por*

¹⁴¹ DE PINA VARA, Rafael. *Diccionario de Derecho op. cit.* pág. 84.

*una obligación no cumple ésta y por quién sin estar vinculados por obligación alguna vulnera el derecho de una persona violando el precepto general”*¹⁴²

Como lo hemos mencionado en líneas anteriores, la antijuricidad se presenta cuando una conducta es contraria a una norma jurídica o valor protegido por el derecho de tal manera que se afectan los derechos de alguien más; consagrados en un valor tutelado en una norma jurídica:

- a) Se exprese claramente en una norma jurídica, entendida como una ley de carácter general abstracta ó una norma individual creada por medio de un acuerdo de voluntades o sea un contrato celebrado entre particulares.
- b) El mismo principio general que se encuentra implícito en el mismo ordenamiento jurídico.

Sobre el particular Bejarano Sánchez, a punta:

*“Al lado de las normas jurídicas que han alcanzado su expresión explícita en un canon legal o contractual, existen principios que no fueron consagrados en una disposición especial pero, no obstante, su existencia es indudable porque han inspirado las reglas legales siendo los principios general del Derecho ... Son las ideas fundamentales que informan nuestro Derecho positivo contenido en leyes y costumbres y, en última instancia aquellas directrices que deriva de la justicia tal como se entiende por nuestro ordenamiento jurídico”*¹⁴³

En el primer supuesto, se puede ejemplificar de la siguiente manera: si una persona celebra un contrato en el que se establecen una serie de prestaciones y contraprestaciones a cargo de las partes así como se especifican una serie de conductas y

¹⁴² BEJARANO SANCHEZ, Manuel *Obligaciones Civiles*, op. cit. pág. 224.

¹⁴³ *Ibidem*, pág. 225.

por último una cláusula penal sancionando el incumplimiento de dichas obligaciones, es obvio que si una de las partes no cumple con una de las conductas o prestaciones, da lugar a un acto jurídico que lesiona la esfera jurídica de la contraparte y por ello se le sanciona mediante la figura de la responsabilidad, es decir, se debe dejar sin daño.

De lo anterior se observa que el contrato es una norma específica que se crea por los particulares protegiéndose principalmente el patrimonio de las partes que intervienen en su celebración.

Ahora bien, sobre el segundo supuesto referente a la violación de un principio implícito; Bejarano Sánchez explica:

*“Es antijurídico observar un comportamiento opuesto al exigido por la norma expresamente consagrada, lo es el que contradiga a la conducta solicitada por el Orden Jurídico en una regla que no trascendió explícitamente a la ley.”*¹⁴⁴

Un ejemplo lo menciona el mismo Bejarano Sánchez:

“aunque no hay norma expresa que lo establezca, existe como hemos visto, el principio de que nadie debe causar daño a otro, el hecho que contravenga ese principio jurídico implícito es tan antijurídico como el violatorio de una norma expresa”.¹⁴⁵

Antijuricidad por omisión y por acción.

Se ha explicado que una conducta antijurídica es la que va en contra de lo establecido en una norma jurídica y al presentarse dicho ilícito se da lugar a una consecuencia, una sanción por otro lado, tanto en materia civil como penal además se busca dejar sin daño a la persona que sufrió un menoscabo en su esfera jurídica; es decir indemnizarla. Sin embargo cabe hacer la mención de que la conducta que origina el

¹⁴⁴ *Ibidem.*

¹⁴⁵ *Ibidem.*

ilícito puede ser mediante una acción u omisión; es decir, existen casos en que una persona realiza una conducta positiva encaminada a un fin; por otro lado, puede suceder que dicha persona cometa el ilícito por una omisión es decir deje de realizar una conducta a la que estaba obligado realizar o más aún simplemente no realice esa conducta por lo tanto se da el ilícito

Antijuricidad por quebrantamiento de una norma Civil o por ilícito Penal.

Este apartado Bejarano Sánchez lo explica de la siguiente manera: *“El Derecho Civil vigila el interés de los particulares y los protege de la acción de los demás, creando normas cuya observancia es un hecho ilícito civil; el Derecho Penal clasifica y reprime ciertos hechos particularmente graves y disolventes de la convivencia humana, creando normas cuya transgresión es un antijurídico penal que, conforme a los Códigos Penales mexicanos, se conoce como “delito”¹⁴⁶. Ahora bien, otra manera de diferenciarlos es mediante sus consecuencias, en el Derecho civil “implica como consecuencia el resarcimiento del daño”¹⁴⁷ y en el penal el cumplimiento de una pena, “(Tiende al castigo del transgresor el correctivo es punirlo.)”¹⁴⁸”. A pesar de tener fines distintos en muchas ocasiones ambas figuras se producen por una misma conducta. Así Bejarano Sánchez explica como conclusión: “La responsabilidad penal se traduce en un castigo y la responsabilidad civil comprende una reparación económica. Al derecho Penal le interesa la pena para reprimir la conducta antisocial. Al Derecho Civil, borrar la ruptura del equilibrio patrimonial, restañar el desajuste económico de la conducta antijurídica”¹⁴⁹*

¹⁴⁶ BEJARANO SANCHEZ, Manuel. *Obligaciones Civiles, op. cit.* pág. 226.

¹⁴⁷ *Ibídem* pág. 227

¹⁴⁸ *Ibídem*.

¹⁴⁹ *Ibídem*

Antijuricidad Formal y material.

Al mencionar esta clasificación Bejarano Sánchez explica que hay que poner atención a dos aspectos, el primero, la exigencia de la norma y segundo el principio o fin que busca proteger; así vemos que *“ no solamente es antijurídica la conducta que choca frontalmente con la norma de derecho; sino también lo es el proceder que desvirtúa el fin de la norma, que frustra su propósito contrariando la ratio - juris de su creación. La agresión contra la norma no es sólo aquella que se manifiesta en directa contradicción de su enunciado, sino también lo es la conducta que riñe con los valores que ella tutela”*.¹⁵⁰

Es decir, encontramos casos en que una conducta que es opuesta a la exigencia formal de la regla jurídica (antijuricidad formal) y también lo es el comportamiento que, ajustado a dicha exigencia, contradice no obstante los principios o intereses que la norma de derecho aspira proteger (antijuricidad material) lo anterior menciona Bejarano *“el ajuste aparente de la conducta a la norma es insuficiente para validar jurídicamente a dicho proceder, si el mismo niega y desnaturaliza el propósito de la creación de tal regla de derecho”*.¹⁵¹

Antijuricidad contractual y extracontractual.

La presente clasificación como lo explica Bejarano Sánchez, atiende a la fuente de la norma que se viola ya que considerando al contrato como una norma creada entre dos partes, ésta regula la prestación de ciertos servicios o conductas recíprocas entre las partes, así si una de ellas viola las obligaciones contraídas en ese acuerdo, nace la antijuricidad contractual ya que viola la norma particular en cambio si es

¹⁵⁰ Ibidem pág. 235.

¹⁵¹ Ibidem.

extracontractual no se viola la norma creada por las partes, sino es una norma general es decir una ley o un reglamento.

B) CONDUCTA CULPABLE

Al comenzar a tratar este tema Bejarano Sánchez explica que:

“existen conductas contrarias al derecho cuya consecuencia es diversa al de generar obligaciones; disparar un arma de fuego es un hecho contrario a la ley, como lo es también aplicarse o ingerir drogas enervantes. Sin embargo, tales hechos, por si solos, aunque tienen sanciones de otro tipo, no son fuente o causa de obligaciones, pese a ser evidentemente conductas antijurídicas. El hecho ilícito además de otros dos elementos complementarios: la culpa y el daño¹⁵²”

Así dentro del hecho ilícito encontramos como segundo elemento “la Culpa”. Definido por Rafael de Pina como

“Omisión de la diligencia que exige la naturaleza de la obligación y corresponde a las circunstancias de las personas del tiempo y del lugar.¹⁵³”

Por su parte Gutiérrez y González lo define

“La intensión, falta de cuidado o negligencia que genera un detrimento patrimonial y que el derecho considera a efecto de establecer una responsabilidad¹⁵⁴”

Es decir, nos encontramos ante una conducta que viola una norma jurídica, sin embargo, para configurarse una responsabilidad, es indispensable analizar la conducta

¹⁵² Ibidem pág. 237.

¹⁵³ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. op. cit. pág. 206

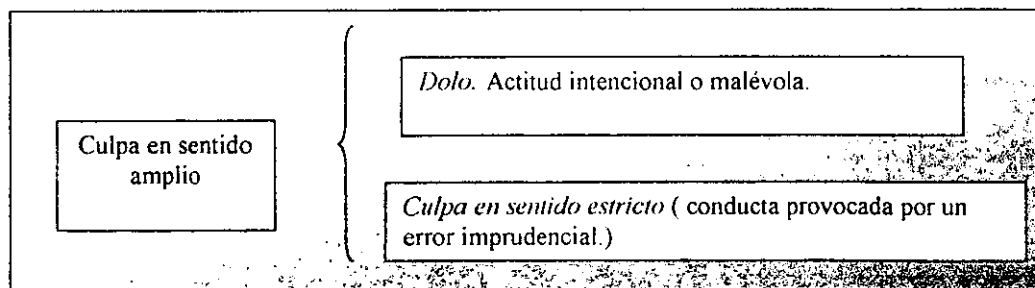
¹⁵⁴ GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. op. cit. Pág. 550.

de la persona que realiza esa actividad, con mayor precisión la intención con que actuó ya que tendrá relevancia analizar si actuó con toda la deliberada intención de realizar un daño, fue víctima de una circunstancias ajena a su voluntad. Es decir se toma en consideración una *“conducta humana consiente intencional, o inconsciente por negligencia que causa un detrimento patrimonial, y que el derecho considera para los efectos de responsabilizar a quien la produjo”*¹⁵⁵.

En otras palabras la “Culpa” es *“una calificación del proceder humano que se caracteriza porque su autor ha incurrido deliberadamente o fortuitamente es un error de conducta, proveniente de su dolo, de su incuria o de su imprudencia.”*¹⁵⁶

De esta manera dentro de la culpa en sentido amplio la encontramos dividida en dos elementos:

- a) *La culpa en sentido estricto*
- b) *El dolo*



Para que se produzca el hecho ilícito civil, es necesario, que la conducta sea errónea, provenga de negligencia o falta de cuidado, es decir, que se trate de un proceder en falta, de un proceder culpable, o de una actitud malévola o intencional. La culpa es un matiz o color particular de la conducta, es una calificación del proceder humano que se

¹⁵⁵ Ibidem

¹⁵⁶ BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. *Obligaciones Civiles. op. cit.* pág. 237

caracteriza porque un autor ha incurrido deliberadamente o fortuitamente en un error de conducta, proveniente de su “dolo”

Culpa y Dolo.

Al analizar la conducta del agente productor del daño se busca atender a su intención. Así encontramos que si al realizar un hecho ilícito, este “*se realiza con conocimiento pleno de que esa conducta es punible por del Derecho, y sin embargo se lleva adelante con el ánimo de causar el daño.*”¹⁵⁷ ya que pudo haberse cometido con el propósito de cometer un daño a otra persona en cuyo caso se habla de dolo. Así Rafael de Pina lo define como: “*Mala fe. // Maquinación o artificio de que se sirve un contratante para engañar al otro.*”¹⁵⁸

Sin embargo, “*También puede ser no intencional al haber sido ejecutado sólo por imprudencia, negligencia, descuido o torpeza y entonces se dice que hay culpa en sentido estricto. Ambas culpas quedan involucradas dentro del concepto general de culpa civil.*”¹⁵⁹ Es decir como lo explica Gutiérrez y González, “*se incurre en ella cuando se realiza un hecho o se incurre en una omisión, sin ánimo de dañar, y sin embargo por la imprevisión, negligencia, falta de reflexión o de cuidado, el daño se produce*”¹⁶⁰.

Clasificación de la culpa.

El concepto de culpa es retomado en la época actual derivado de los principios que en el derecho romano se establecieron y que siguen vigentes en varias ramas de

¹⁵⁷ *Ibidem.*

¹⁵⁸ DE PINA VARA, Rafael. *Diccionario de Derecho. op. cit.* Pág. 256

¹⁵⁹ BEJARANO SANCHEZ, Manuel. *Obligaciones Civiles. op. cit.* pág. 238

¹⁶⁰ GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. *Derecho de las Obligaciones. op. cit.* Pág. 555.

nuestro sistema jurídico una de ella es el que se entiende como la falta de la conducta (un error de proceder o de comportamiento), si hay en ella diversos matices que van desde la falta más leve e imperceptible

Ahora bien en el mismo derecho romano se clasificaba a la culpa en

- *Levisima*
- *Leve*
- *Grave.*

a) *Culpa levisima* una falta de conducta que sólo evitan las persona más diligentes y cuidadosas; es un error en el cual es muy común incurrir y sin embargo evitable.

Rafael de Pina explica que es “*aquella en que se incurre por haberse omitido una diligencia extraordinaria*¹⁶¹”

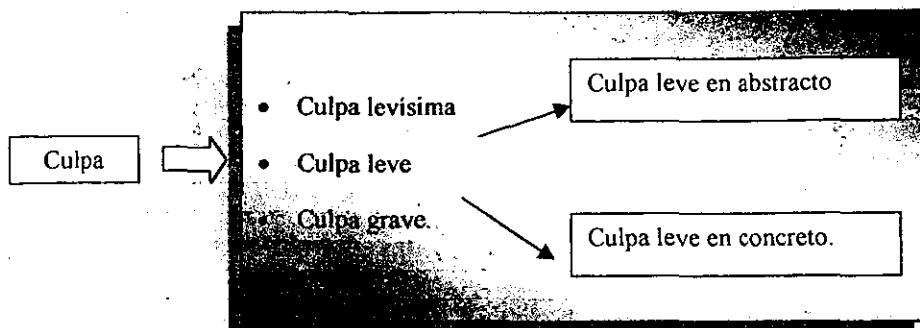
b) *Culpa leve*. Es una falta de comportamiento que puede eludirse al proceder con el cuidado y la diligencia medias de una persona normal. Se dice que hay culpa leve in abstracto cuando el punto de referencia o de comparación es la conducta de un buen padre de familia. Y se habla de culpa leve in concreto cuando la conducta del autor se coteja con la que habría tenido normalmente la misma persona. Rafael de Pina la explica como “*la omisión de la diligencia o cuidado exigible a un tipo medio de jefe de familia*¹⁶².”

c) *Culpa grave*. Es un error de conducta imperdonable. En ella sólo incurren las personas más torpes es una falta gruesa e inexcusable y se asimila al dolo. En otras palabras “*es el extremo de la negligencia o descuido llevados al grado de no prever consecuencias fácilmente previsibles, es decir, que normalmente se prevean por todos*¹⁶³”

¹⁶¹ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. op. cit. Pág. 303

¹⁶² *Ibidem*

¹⁶³ *Ibidem*



C) CONDUCTA DAÑOSA.

Además de existir una conducta contraria al derecho que sea culpable es necesario que exista un daño definido;

“como una pérdida o menoscabo económica es la que sufre una persona en su patrimonio por la falta de un cumplimiento de un obligación¹⁶⁴”.

Rafael de Pina, concibe al daño como;

“Pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio por la falta de cumplimiento de una obligación. Es la definición legal debe entenderse en el sentido de daño material. El daño puede ser también moral.// Mal perjuicio, deterioro causado a una persona por otra u otras , o por el hecho de las cosas¹⁶⁵”

Al respecto Gutiérrez y González, al comentar la figura jurídica del daño lo encuadra dentro de un detrimento patrimonial buscando abarcar dos conceptos:

¹⁶⁴ BEJARANO SANCHEZ, Manuel, Obligaciones Civiles, op. cit. Pág. 245

¹⁶⁵ DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, op. cit. Pág. 213.

“una alteración negativa en el patrimonio, y se comprende en esa alteración no sólo lo que la ley estima como daño, sino también se involucra la idea del perjuicio”¹⁶⁶

De los conceptos antes referidos, se puede afirmar que un elemento esencial de la responsabilidad civil es que *“ se cause un daño, ya que sino existe un daño en la más amplia acepción de la palabra, comprendiendo también al perjuicio, o sea, la privación de una ganancia lícita es evidente que para el derecho civil no puede existir responsabilidad, es decir obligación, aun cuando hubiere dolo en el agente y existiere la relación de causa a efecto... que en este caso propiamente no podría referirse al hecho y al daño, toda vez que en esta hipótesis no se causaría, sino la relación sólo podría mediar entre el hecho y la culpa”¹⁶⁷*.

Dentro de las definiciones de “daño” se ha manejado un menoscabo patrimonial, sin embargo, como se mencionó en párrafos anteriores, ese menoscabo debe de afectar únicamente a un particular, así lo explica Rojina y Viillegas, toda vez que en esto se basa la diferencia entre la responsabilidad civil y la penal, ya que la responsabilidad civil *“implica un daño causado exclusivamente a la víctima, y la responsabilidad penal se funda en un daño causado a la sociedad”¹⁶⁸*

De tal manera que nos encontramos antes tres conceptos diferentes, el daño patrimonial, en donde se genera un daño propiamente dicho entendido como un menoscabo de los bienes que se encuentran previamente en el patrimonio y por otro lado el perjuicio, la privación de una *“ganancia o beneficio que racionalmente esperado, ha dejado de obtenerse”¹⁶⁹*.

¹⁶⁶ GUTIÉRREZ Y GONZALEZ, Ernesto Derecho de los Obligaciones. op. cit. Pág. 556

¹⁶⁷ ROJINA Y VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil. op. cit. Pág. 119

¹⁶⁸ *Ibidem* pág. 129

¹⁶⁹ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. op. cit. Pág. 403

A su vez ese daño puede comprender un daño material o un daño moral. Ya que esa afectación, puede radicar no solamente en los bienes materiales, sino además en los intangibles como son *“lesión sufrida por la víctima en sus valores espirituales: honor sentimientos y afecciones”*¹⁷⁰.

Cuestión que también ha sido reconocida por Bejarano Sánchez que afirma que el concepto que contiene el Código Civil en su artículo 2108 debería abarcar a la *“perdida o menoscabo sufrido por una persona en su patrimonio, en su integridad física o en sus sentimientos o afecciones por un hecho ilícito culpable o por un riesgo creado.”*¹⁷¹

Relación de Causalidad.

Dentro del último elemento que maneja Rojina y Villegas; al hablar de la “Teoría Subjetivista” menciona que *“En la responsabilidad civil no bastaría la existencia de la culpa, si esta no produce un daño, para que nazca la acción correspondiente. Por lo tanto, el momento en que se constituye el derecho de crédito para exigir la reparación del daño causado, es el relativo a la realización de éste último, siempre y cuando se pueda determinar la relación causal entre el hecho culposo y el daño producido”*¹⁷²

Es decir, *“ para que pueda determinarse la responsabilidad civil a cargo de un cierto sujeto es necesario que no sólo sea culpable del daño, sino además causante del mismo”*¹⁷³ Así mismo lo señala Gutiérrez y González, quién afirma que:

¹⁷⁰ ROJINA VILLEGAS, Rafael, Derecho Civil. op. cit Pág. 130

¹⁷¹ BEJARANO SANCHEZ, Manuel Obligaciones Civiles op. cit. pág. 246.

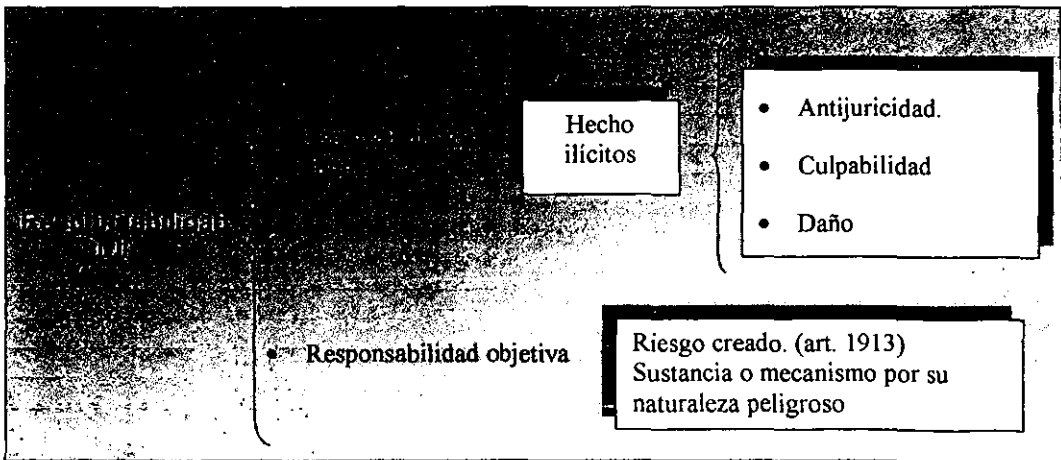
¹⁷² ROJINA Y VILLEGAS, Rafael, Derecho Civil. op. cit. pág. 160

¹⁷³ Ibidem pág. 148.

"El daño y el perjuicio que se causen, deben ser consecuencia directa e inmediata de la conducta ilícita de acción u omisión y no presentarse como una consecuencia indirecta o mediata"¹⁷⁴

Dentro de este elemento de la responsabilidad civil, Rojina y Villegas, explica que una persona puede verse excluida de responsabilidad al presentarse *"que el daño se produzca de la víctima, hecho de tercero, caso fortuito o fuerza mayor. Desde el punto de vista filosófico es claro que ese daño ha tenido una causa; pero en sentido jurídico decimos que no existe el nexo causal para originar la responsabilidad del que es demandado en el falso supuesto de que fué el que motivo el daño"*¹⁷⁵.

Es decir, se debe demostrar que no existieron ciertas circunstancias que provocaron que la conducta del agente no haya sido culposa, sino provocado por algún agente externo; o hecho de imposible resistencia, que se tradujo en un daño.



¹⁷⁴ GUITÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto Derecho de las Obligaciones op. cit. Pág. 567.

¹⁷⁵ ROJINA Y VILLEGAS. Rafael. Derecho Civil op. cit. Pág. 151.

Basada en cuestiones ajenas a la voluntad, surge la responsabilidad objetiva, ésta tiene sus orígenes en la época de la revolución industrial, en donde las grandes industrias, sustituyen a los talleres artesanales; sin embargo, las maquinarias de ese entonces, resultaban ser un experimento y por ello las medidas de seguridad resultaban casi nulas suscitándose accidentes, lesionando a los obreros o personal que operaban dichas maquinas, en esas situaciones, resultaba injusto que el obrero asumiera los costos de sus curaciones, así como que dejara de percibir algún ingreso durante su enfermedad; por ello, varios juristas de esa época buscando una solución; tomaron como base la teoría de la responsabilidad subjetiva y la adaptaron a las necesidades de la sociedad. Generando lo que hoy en la teoría se denomina “responsabilidad por riesgo creado, ya que *“si el patrón o dueño de la fábrica había introducido una nueva situación de riesgo de que se produjeran daños, al utilizar maquinaria nueva peligrosa, por la complejidad de su funcionamiento o por los elementos materiales que utilizaba, debía de responder de los daños que causare con ella, aun sin haber incurrido en culpa alguna y sólo por el hecho de haber provocado esa situación”*¹⁷⁶”.

Esto fue recogido en la legislación civil en su artículo 1913.

Quando una persona hace uso de mecanismo, instrumentos, aparatos o sustancias peligrosos por si mismos, por la velocidad que desarrollen, por su naturaleza explosiva o inflamable, por la energía de la corriente eléctrica que conduzca o por otras causas análogas esta obligada a responder del daño que cause aunque no obre ilícitamente a no ser que demuestre que ese daño se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima

De esta manera puede apreciar que

“Se responsabiliza por los daños provenientes de una conducta lícita jurídica inculpable consistente en aprovechar un objeto peligroso que crea riesgo de daño,

¹⁷⁶ BEJARANO SANCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. op. cit. Pág. 244

responsabilidad, fincada en dicho riesgo y que por consiguiente se llama responsabilidad objetiva, por tener su apoyo en un elemento externo como es el riesgo creado”¹⁷⁷.

Por su parte Rojina y Villegas explica que:

“para la responsabilidad objetiva, se parte de la hipótesis de que la fuente de obligaciones es el uso lícito de cosas peligrosas, que por el hecho de causar un daño, obligan al que se sirve de ellas, que puede ser el propietario, el usufructuario, el arrendatario, o el usuario en general a reparar el daño causado”¹⁷⁸.

De estas definiciones se puede concluir que:

Los elementos de la responsabilidad objetiva son :

- *“El uso de cosas peligrosas*
- *La existencia de un daño patrimonial*
- *La relación de causa a efecto entre el hecho y el daño*”¹⁷⁹

En la teoría objetiva *“se prescinde de un elemento interno o subjetivo, para tomar en cuenta sólo un conjunto de datos de carácter objetivo, consistentes en el uso de cosas peligrosas, en el hecho de que causan un daño y el daño.*”¹⁸⁰

De lo expuesto sobre la Responsabilidad Civil, Mario de la Cueva explica que sirve para designar la obligación de reparar el daño o perjuicio causado por el hecho de

¹⁷⁷ Ibidem

¹⁷⁸ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho de las Obligaciones, op. cit. . pág. 68.

¹⁷⁹ Ibidem

¹⁸⁰ Ibidem

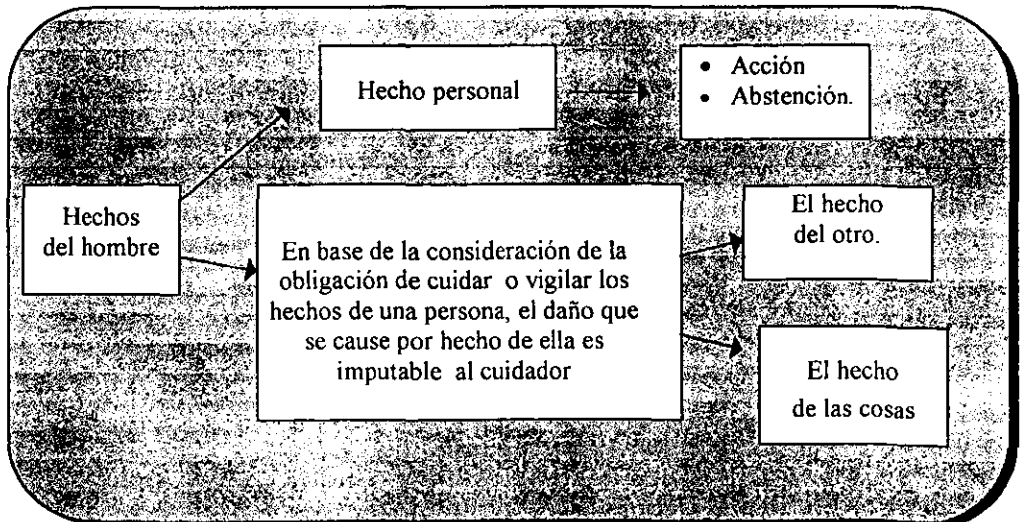
una persona a otra agregando que la doctrina de la responsabilidad determina qué personas y en qué circunstancias están obligadas a la reparación del daño.

Así mismo clasifica la responsabilidad en cuatro distintos elementos:

- *Un Hecho del hombre.*
- *El daño o perjuicio causado*
- *violación de un derecho ajeno*
- *Noción de culpa*
- *Fuentes de responsabilidad.*

Un hecho del hombre.

Como se ha expuesto únicamente el hombre con toda sus aptitudes y capacidades mentales para poder entender el alcance y consecuencias esta en posibilidad de responder por sus actos. Así lo señala Mario de la Cueva, adoptando la misma clasificación que anteriormente se había realizado, reconociendo la posibilidad de que nazca una responsabilidad tanto de una omisión como de una conducta positiva, gráficamente se puede representar de la siguiente manera:



Aclarando que en la segunda categoría se encuentra una idea objetiva de responsabilidad ya que existe lo que Villoro Toranzo denominaba como imputación objetiva por no darse una voluntad directa de la persona que se le imputa el daño; sino una negligencia en el cuidado de las personas o animales u objetos que estén bajo su custodia u observación.

Daño o perjuicio causado.

El elemento principal de este concepto resulta del hecho de que un tercero sufra un menoscabo en su esfera jurídica, Mario de la Cueva, remarca la circunstancia del daño no solamente en el patrimonio de las personas, sino también el moral que pueda ocasionarse.

Dentro de este elemento, se debe observar la atribución de ese daño a una persona ya sea moral o física quién será el obligado en responder

La violación de un derecho ajeno.

Ratificando el elemento anterior, Mario de la Cueva, explica que el daño debe causarse en la esfera jurídica de otra persona para poder surgir la responsabilidad

La noción de culpa.

De lo que se deriva que debe haber una intención en cuanto la causación del daño existiendo las excluyentes de responsabilidad en su ausencia contemplada en ella el caso fortuito y la fuerza mayor

Las fuentes de las obligaciones.

En ésta se contempla de donde nace la obligación de responder, ya que no sólo basta el hecho de una conducta que perjudique a alguien sino es necesario que exista un documento que plasme esa obligación que fue violada, en otras palabras se debe poner atención ya sea al acuerdo de voluntades que originan la obligación o la ley que la establece.

4.3 NACIMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD LABORAL.

Como explicamos en el inicio del presente trabajo, el patrón y el trabajador se encuentran vinculados por la relación de trabajo, debido a ello, nacen ciertas obligaciones y derechos, para ambas partes, lo cual implica la comisión de una serie de conductas realizadas por ellos con la finalidad de dar cumplimiento a esas obligaciones; por ello, al darse una conducta contraria, es decir, un incumplimiento, nace una responsabilidad que es exigible por su contraparte quién tendrá la facultad de acudir a los tribunales el trabajo para exigir la reparación del daño.

Así lo señala Dávalos Morales afirma *“La responsabilidad derivada de los derechos y obligaciones de la relación laboral, nace cuando se ha incumplido una de las obligaciones impuestas por la propia relación laboral. Es, como ya se mencionó anteriormente una consecuencia del incumplimiento”*¹⁸¹

Siendo el presupuesto básico un “incumplimiento” para que nazca la responsabilidad es decir una *“violación de una obligación”*¹⁸²

Por su parte, Néstor de Buen señala que la responsabilidad patronal *“tendrá*

¹⁸¹ DAVALOS MORALES José. Derecho del Trabajo I. op. cit. pág. 398.

¹⁸² *Ibidem.* Pág. 398.

*carácter de Consecuencia respecto de una obligación principal incumplida o de un riesgo creado.. Ello significa que la responsabilidad ocupa siempre un segundo plano y que aparece, necesariamente, cuando se produce una violación a un deber.*¹⁸³

De tal manera que el presupuesto básico para la responsabilidad es la existencia de una relación de causa - efecto entre la responsabilidad laboral y el incumplimiento de la obligación de alguna de las partes.

Sin embargo, si observamos cuestiones como son la quiebra de la empresa, el caso fortuito, el agotamiento de la materia prima y otras figuras que derivan en una responsabilidad a cargo del patrón no se puede apreciar un incumplimiento por parte del patrón, y a pesar de ello el patrón debe responder mediante una indemnización

Así nos encontramos ante una responsabilidad objetiva, debido a que el patrón se le atribuye una responsabilidad traducida en una indemnización, con el único fundamento de ser el patrón y dueño de la empresa

4.4 EL PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Mario de la Cueva, explica al comentar al respecto de este tema que en la discusión de la Ley de 1970, se observó que la disposición de la ley de 1931 se establecía que “ *El patrono está obligado a pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del Patrono*¹⁸⁴” Encontrando en ella un fondo civilista ya que se hablaba de la culpa del patrón, lo cuál implica que si se demuestra que no existe este elemento el

¹⁸³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, op. cit. Pág. 585.

¹⁸⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I op. cit. pág. 119.

trabajador no recibiría su salario por el tiempo que no laboró por cuestiones ajenas a la voluntad del patrón.

De esta manera el riesgo de la producción recaía sobre los trabajadores, por ello la comisión redactora de la ley del trabajo de 1970, estableció que el patrón era quien debía absorber los riesgos de la producción, por ello en este caso específico las empresas *“están obligados a pagar a los trabajadores los salarios que les correspondan por el tiempo que están obligados a poner su energía de trabajo a disposición de ellas, obligación que únicamente puede cancelarse en los casos y previo cumplimiento de los requisitos previos por las leyes”*¹⁸⁵. Esta es una de las diversas cuestiones que por una razón objetiva el patrón debe responder por los denominados riesgos de la producción lo que se comprende por ser ésta una exigencia de justicia social que se vería reflejada en las normas e instituciones del proyecto de aquella ley llegando a la siguiente conclusión:

*“La responsabilidad de la economía representada en el sistema capitalista por la empresa o en la formula breve que se uso en la Exposición de motivos: el riesgo de la empresa es fuente de responsabilidad”*¹⁸⁶

En otras palabras, los principios básicos de la teoría objetiva del riesgo, son retomados en la materia laboral teniendo como fundamento una cuestión objetiva el riesgo que implica la actividad de la empresa.

Esta idea la explica con mayor detalle Mario de la Cueva al mencionar.

“ Georges Riperte dijo alguna vez que la democracia moderna no puede poner el riesgo de quién no interviene en su creación ni recibe los beneficios que la producción concede al creador de él.

¹⁸⁵ *Ibidem*

¹⁸⁶ *Idem* pag. 120

La Ley nueva mira hacia la idea de la justicia social: la economía de cada pueblo debe asegurar el presente y el futuro de los hombres que le entregan su patrimonio, que es su energía de trabajo. En un mundo socialista, la sociedad, titular única de las fuentes económicas, asumirá ese deber, pero en el sistema capitalista, la empresa, pública o privada co-titular de la riqueza y de los beneficios de la producción y a la que el hombre entrega su patrimonio, es la fuente que debe asegurar la existencia de quienes le sirven. Abandonar a las víctimas de los riesgos de la actividad económica es dañar a la justicia, que reclama, por encima de la economía, la solución del problema de los trabajadores¹⁸⁷”.

La idea de una “nueva” clase de responsabilidad, Mario de la Cueva la considera como *“la consecuencia del pensamiento resultado de lucha que se presenta desde los orígenes de la civilización y de la cultura por el primado de los valores humanos sobre los valores materiales de la economía o expresado en una fórmula clásica; no es el hombre el servidor de la economía, sino que ésta la servidora de aquél.*

Así mismo, establece un fundamento económico - jurídico, muy interesante afirmando que: *“El sistema Capitalista y de manera especial la escuela Económica liberal, establecen que el estado y el derecho tiene como misión garantizar el desarrollo de las fuerzas económicas, a las que como fuerzas naturales ciegas a los valores, nada importan las esencias humanas¹⁸⁸”.*

Es decir, el sistema legal en su conjunto, debe tener como objetivo, el lograr un equilibrio entre los diversos factores de la producción, de tal manera debe tratar fomentar las diversas actividades económicas propiciando que nazcan nuevas empresas así, como que las existentes se fortalezcan económicamente al mismo tiempo, buscar

¹⁸⁷ *Ibidem*, pág. 120

¹⁸⁸ *Ibidem*

que los trabajadores y su familia tengan, la posibilidad de desarrollarse en los diversos aspectos de su persona como son los sociales culturales y económico; buscando así su superación como seres humanos; por ello vemos la existencia de Universidades Públicas, Institutos de Capacitación, así como centros recreativos para los trabajadores y sus familiares.

La Responsabilidad del Patrón

Dentro el presente apartado, se analizará en que consiste esa responsabilidad patronal contenida ya sea en la ley, o el Contrato y que rige la relación de trabajo. Aclarando que dicha responsabilidad puede ser traducida en una indemnización o inclusive en una conducta positiva.

Por cuestión del tema del presente trabajo nos enfocaremos a la responsabilidad que surge de las vicisitudes colectivas como son la modificación, suspensión y terminación de la relación colectiva. Esta responsabilidad se puede traducir en:

- .Pago de una indemnización
- Realización de una conducta

Como se ha explicado en el capítulo anterior, la suspensión así como la terminación colectiva de la relación de Trabajo, se traducen en una serie de conductas que debe realizar el patrón mismas que afectan la relación de trabajo.

Así, en la suspensión de la relación de trabajo, el patrón solicita que sea reconocida una situación que afecta la relación de trabajo, a fin de que una vez sorteada ésta, se reanude la prestación del servicio subordinado, resulta obvio el pensar que durante este lapso, los trabajadores se vean afectados en sus ingresos, por ello se establece una indemnización.

Por otro lado, en la terminación colectiva de la relación de trabajo, el patrón deberá recabar una solicitud de aprobación en que la Junta justifique que ante una situación extraordinaria que impide la continuación de las labores de la empresa, de fin a la relación de trabajo con sus empleados; sin embargo el patrón, deberá obtener la resolución aprobatoria por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje previo el procedimiento especial y por otro lado deberá indemnizar a los trabajadores por verse privados de su fuente de trabajo

De tal manera que gráficamente se pueden enumerar de manera general ambas hipótesis de la siguiente forma:

**Suspensión
Colectiva**

- Ante una situación que provoque una interrupción de la actividad de la empresa
 1. *Conducta positiva*.- Deberá recabar la autorización de la Junta
 2. Pagar la indemnización que fije la Junta
- Posterior a que desaparezca la causa:
Conducta positiva:
 1. Dar aviso de la reanudación
 2. Reponer a los trabajadores

**Terminación
Colectiva**

- Ante una situación que amerite la terminación
Conducta positiva:
 1. Previamente obtener la autorización
 2. En caso de reajuste personal ,r esperar el derecho de preferencia
- Pago de indemnización*

4.5. SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La suspensión colectiva surge ante un acontecimiento que no permite la continuación normal de las actividades de la empresa, esa situación no puede ser prevista por el patrón; sin embargo a aquel se le hace responsable por el hecho de ser el dueño de la empresa, dicha responsabilidad se traduce en una indemnización a los trabajadores que fijará la Junta de Conciliación y Arbitraje tomando en cuenta el tiempo probable de suspensión, y teniendo como monto máximo de un mes de salario.

Art. 431 La junta de conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión,, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

Por otro lado, se pueden derivar dos clases de responsabilidad en los supuestos de falta de cumplimiento de las obligaciones que la misma ley le atribuye al patrón para reiniciar sus actividades, así vemos que en el art. 432 de la ley laboral ,señala que deberá anunciar con una anticipación el reinicio de actividades; así mismo, debe preferir a los trabajadores que laboran en su empresa hasta antes de la suspensión de actividades de la empresa; siempre y cuando se presenten en un término de treinta días contados desde el último llamamiento sino lo cumple el patrón, el trabajador tendrá derecho a una indemnización que se establece en el artículo 48 consistente en tres meses de salario.

Art. 432 El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato y llamará por los medios que sean adecuados a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón que no

podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

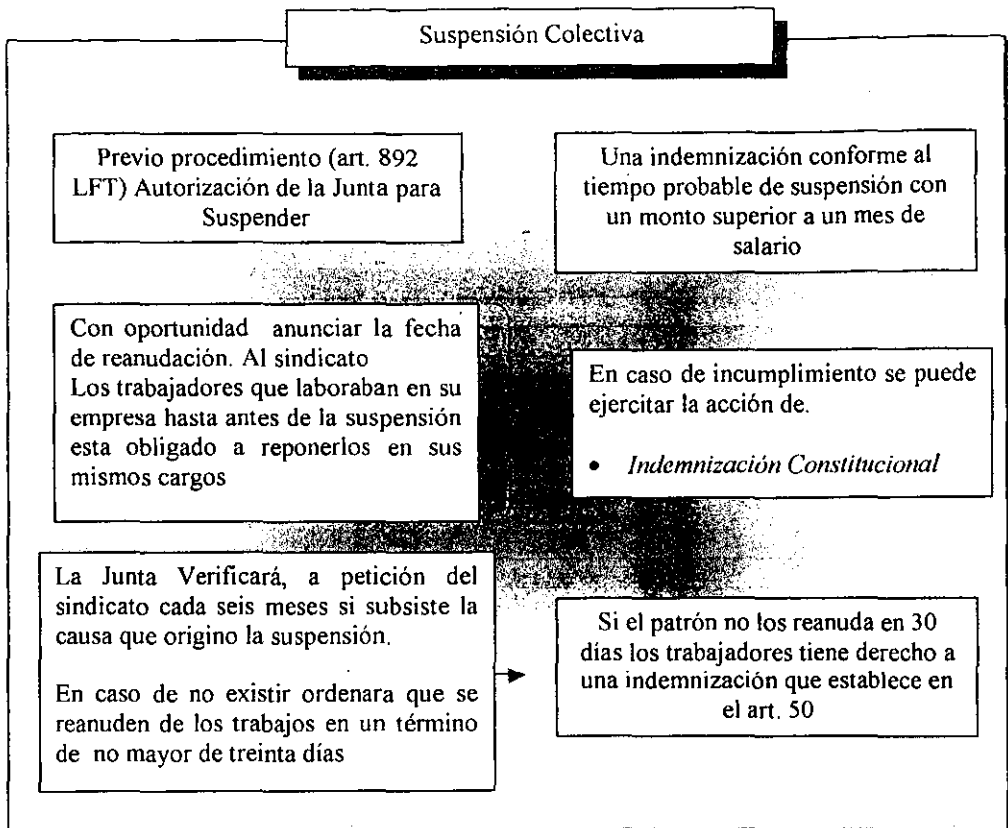
Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercer las acciones a que se refiere el artículo 48

En el supuesto de que la Junta de Conciliación y Arbitraje a petición de los trabajadores o del sindicato, resuelva que no subsiste la causa que originó la suspensión y el patrón se negare a reiniciar sus actividades los trabajadores tendrán derecho a la indemnización que señala el artículo 50, *“comprendiendo además de los tres meses de indemnización, el pago de 20 días de salario por cada uno de los años de servicio prestados¹⁸⁹”*.

Art. 431. El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la junta de conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión.

Si la junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos,. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señaladas en el Artículo 50

¹⁸⁹ CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Nuevo Derecho del Trabajo. Trillas México 1997. Pág. 474



4.6 TERMINACIÓN COLECTIVA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Ahora bien, la terminación de la relación de trabajo, es una figura que extingue la vida de la relación de trabajo, dentro de las causales de aquella, se encuentra contemplada la quiebra de la empresa, sobre el particular se considera necesario recordar que la terminación genera consecuencias distintas a la suspensión colectiva de la relación de trabajo. Principalmente que se busca extinguir la vida de la relación de trabajo, y como consecuencia los trabajadores recibirán una indemnización así como el pago de las prestaciones que con motivo de la relación de trabajo se hayan generado y

estén pendientes de pago. Recordando este tema. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo

- I. *La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa la terminación de los trabajos*
- 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*
- V. *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*

Art. 435 En los casos señalados en el artículo anterior se observarán las normas siguientes:

- I. *Si se trata de las fracciones I y V, se dará de la terminación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que previo el procedimiento consignado en art. 892 y siguientes la apruebe o desapruebe*
- II. *Si se trata de la fracción II, el patrón previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la junta de conciliación y Arbitraje de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes.*
- III. *Si se trata de la fracción, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.*

Art. 436 En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, 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.

Ahora bien de los artículos antes transcritos se pueden derivar tres clases de responsabilidad a cargo del patrón

- *Incumplimiento del patrón de la obligación de proseguir el procedimiento establecido en la ley.*
- *El pago de la Indemnización establecida en la ley por la terminación*
- *Incumplimiento de la observancia de la obligación en el art. 154 Derecho de preferencia, antigüedad.*

La primera responsabilidad se deriva de una obligación que la misma ley le imputa como es la establecida en el artículo 435 consistente en continuar el procedimiento que se establece en dicho precepto para recabar previamente la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo existen excepciones como lo señala Cavazos Flores " *en la fracción primera no obliga al patrón a que previamente a la terminación de aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje*¹⁹⁰". Únicamente se especifica que deberá aprobarse previamente el procedimiento de los artículo 892 y siguientes Sin embargo en el caso de la fracción V si considero necesario que previo a que termine colectivamente la relación de trabajo, si reciba la aprobación de la junta previa terminación. Ahora bien, en el supuesto de la fracción primera, referida como el caso fortuito o la fuerza mayor se presenta primero el caso fortuito y por ende se ven afectada las actividades de la empresa, en tanto que en la quiebra se presupone que seguirá laborando hasta que la junta apruebe la terminación.

Si el patrón no continúa los procedimientos que se especifican en las fracciones del artículo 435, se configura un despido injustificado

¹⁹⁰ CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Nuevo Derecho del Trabajo. op. cit. Pág. 475

En el pago de la indemnización se establece dentro del artículo 436 de la misma ley

Art. 436 En los casos de terminación de los trabajos señalados en el Artículo 434 salvo el de la fracción IV, 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

Así por una cuestión objetiva, es decir, por el simple hecho de darse una terminación de la relación de trabajo los trabajadores tiene derecho a recibir del patrón una indemnización. Haciendo hincapié en el sentido de que la prima de antigüedad es una de las prestaciones accesorias es decir no tiene el carácter de indemnización, sino es mas que todo una deuda que el patrón debe cubrir a los trabajadores.

Ahora bien, en el caso específico de la terminación colectiva por causa de Quiebra, cabe aclarar que no es el patrón quién deberá cumplir con dicha indemnización sino será el patrimonio del patrón o de la empresa a través del Síndico de la quiebra.

Por otro lado, en el mismo artículo existe una excepción que es la contenida en el artículo 38 referente al trabajo minero.

Cabe hacer mención que como regla general, la indemnización establecida para la terminación colectiva de la relación de trabajo es de tres meses de salario, sin embargo, como excepción a ésta regla general se contempla en el supuesto de reducción de personal por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevo que traigan como consecuencia la reducción de personal, en donde se contempla una indemnización mayor consistente en cuatro meses de salario, mas veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contrato de trabajo, si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo 162.

Incumplimiento de la obligación establecida en el artículo 154

En dicho precepto se establece el derecho de preferencia, el cuál en el supuesto de terminación, es específicamente regulado en el artículo 437 en donde se establece una preferencia a favor del personal de mayor antigüedad.

Art. 437. Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

Esta es una cuestión de la que se puede derivar una serie de problemáticas, en primer lugar la ley en su artículo 154 en donde se regula genéricamente el derecho de preferencia; establece:

Art. 154 Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes teniendo ninguna otra fuente de ingresos económicos tenga a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén,

Es decir, en el artículo 437 antes transcrito, se establece que para reajustar al personal es necesario tomar en cuenta la antigüedad de los trabajadores, omitiendo los criterios restantes consistentes en

- *Nacionalidad*
- *Quienes tengan una familia y no tengan otra fuente de ingreso*
- *A los trabajadores sindicalizados*

Sin embargo, conforme a éste principio de preferencia, el patrón al momento de reducir la planilla de trabajadores, deberá empezar a liquidar al personal con menor antigüedad en la empresa. Este criterio, puede afectar la productividad de la empresa ya

que el hecho de tener mayor antigüedad no implica que sean los mas capaces. Otra aplicación del derecho de preferencia es el establecido en el artículo 438 en donde se señala que,

Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154

Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

En otras palabras, si el patrón reinicia actividades en la empresa declara en quiebra o establece una empresa semejante a la desaparecida por quiebra, deberá preferir a los empleados que fueron liquidados en la primer empresa, a causa de la terminación de la relación colectiva de trabajo.

En el supuesto de que el patrón hiciera caso omiso de dicha obligación de preferencia, específicamente no se señala una indemnización o sanción, sin embargo se podría aplicar la responsabilidad por violación de observancia del derecho de antigüedad señalada en el artículo 157

El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los Artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá derecho a que se le pague los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48

A mayor explicación, si el patrón al reinicar actividades en la empresa declarada en quiebra, o al establecer una nueva empresa, prefiere contratar a personas distintas a las que previamente laboraban con el, se le puede fincar una responsabilidad al patrón consistente en una indemnización de tres meses de salario y los salarios caídos hasta que se de cumplimiento el laudo.

4.7. CRÉDITO LABORAL.

Como se explicó en capítulos anteriores, al referirnos por crédito se entiende:

*“Derecho que tiene una persona (acreedora) de recibir de otra (deudora), la prestación a que ésta se encuentra obligada”.*¹⁹¹

Sin embargo, en materia laboral, nos encontramos ante la dificultad de la definición del crédito laboral, ya que en un inicio en una relación de trabajo, no se puede hablar de un acreedor y un deudor, toda vez que el salario, prestaciones o cualquier otra cantidad que reciba el trabajador por concepto de sus servicios subordinados, no pueden ser considerados como una contraprestación, sino en todo caso una retribución que recibe directamente por su servicios. Esto lo explica Dávalos Morales afirmando que: *“El valor del trabajo no puede ser asimilado al valor de cualquier mercancía sujeta, solamente, a la ley de la oferta y de la demanda.”*¹⁹²

Es decir, el salario, sus prestaciones que recibe periódicamente el trabajador, sólo serán considerados como créditos hasta el momento en que el trabajador los haya devengado o tenga derecho a ellos y el patrón haya omitido sin una causa justificada su pago, este reconocimiento lo realiza la autoridad laboral correspondiente, quién en su caso cuantificara las cantidades adeudadas.

En otras palabras sólo después que la Junta de Conciliación y Arbitraje de pronuncie un laudo cuando se podrá hablar de “crédito laboral”, teniendo la característica de ser exigible por parte de la autoridad laboral a petición del trabajador.

¹⁹¹ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. Cit. pág.203

¹⁹² MORALES DAVALOS, José Derecho del Trabajo I. op. cit. Pág. 201.

Es decir, se puede afirmar que crédito laboral: son todas aquellas cantidades que se generan por la prestación de un servicio subordinado a las cuales el trabajador tiene derecho a recibir por sus servicios y medie un reconocimiento y cuantificación de la autoridad laboral.

Ahora bien, en el supuesto de la Quiebra de la empresa, nos encontramos ante una diversidad de acreedores, los cuales buscan hacer efectivos sus créditos en contra del comerciante quebrado, es decir, existen una pluralidad de créditos exigibles, por ello en la constitución de 1917 se le dio un tratamiento preferencial en su artículo 123 fracción XXIII:

“Fracción XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra”.

Para una mejor conceptualización de la prelación de créditos y la característica procedimental del crédito laboral, es necesario explicar el vocablo “preferente” mismo que es definido como *“Primacía o ventaja que uno tiene sobre otros // Predilección/¹⁹³”*. Es decir, es una característica que se le otorga a los créditos laborales, consistente en que se pagarán en primer lugar los créditos de los trabajadores, esta circunstancia esta reglamentada en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 113 y 114

Art. 113. Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicanos del Seguro Social sobre todos los bienes del patrón.

¹⁹³ Diccionario Enciclopédico Grijalbo, op. cit. pág. 1498.

Art. 114. Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, de pago o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Cabe hacer mención que los artículos antes mencionados al hablar de indemnizaciones, son un tanto imprecisos por lo que sobre este punto debemos auxiliarnos del criterio sustentado por los Tribunales Colegiados de Circuito los que han establecido lo que se deben entender por "indemnización".

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, Agosto de 1998

Tesis: IV.5o.4 L

Página: 844

CRÉDITOS LABORALES PREFERENTES. Una interpretación armónica de los artículos 123, fracción XXIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 49, 50 y 113 de la Ley Federal del Trabajo, permite establecer que los conceptos de indemnización consistentes en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y salarios vencidos, que se comprenden en las fracciones II y III del citado numeral 50 de la legislación obrera, si son créditos laborales preferentes con respecto a otros créditos, entre ellos los reales; pues los referidos numerales 123, fracción XXIII, de la Constitución, y 113 de la Ley Federal del Trabajo, establecen que los créditos por "indemnizaciones" en favor del trabajador tienen preferencia sobre cualesquiera otro, sin que tales preceptos limiten esa preferencia sólo respecto a determinadas indemnizaciones, por lo que su interpretación debe ser en el sentido de

que se incluyen todas aquellas prestaciones que la Constitución o la ley laboral ordinaria califiquen como "indemnización".

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 289/98. Victor Rocha Hernández y otros. 15 de mayo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jesús Humberto Valencia Valencia. Secretario: Felipe Sifuentes Servín.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo V, Primera Parte, página 53, tesis P. XXXIII/90, de rubro: "TRABAJO. EL ARTÍCULO 113 DE LA LEY RELATIVA, QUE PREVÉ QUE LOS CRÉDITOS DE LOS TRABAJADORES SON PREFERENTES, ES CONSTITUCIONAL".

Ahora bien, se ha cuestionado la constitucionalidad de esa preferencia contenida en el precepto 133 de la ley laboral, ya que se podrían considerar como violatoria de la garantía de igualdad jurídica al preponderar un crédito laboral sobre los demás, esta cuestión fue planteada ante la Suprema Corte de Justicia entidad jurisdiccional que ha manifestado que no es así, aclarado que en toda controversia de prelación de créditos será preferente el crédito laboral, por ello será pagado en primer lugar sobre este particular cabe trascender algunos criterios jurisprudenciales:

Octava Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: V Primera Parte

Tesis: P. XXXIII/90

Página: 53

TRABAJO. EL ARTICULO 113 DE LA LEY RELATIVA, QUE PREVE QUE LOS CREDITOS DE LOS TRABAJADORES SON PREFERENTES, ES CONSTITUCIONAL. Es inexacto que el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo viole los artículos 14 y 16 constitucionales porque priva al acreedor con garantía real del derecho preferente a ser pagado antes que los trabajadores, puesto que el precepto en cuestión reitera el mandato establecido en el artículo 123, apartado A, fracción XXIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prescribe que los salarios o sueldos devengados en el último año y las indemnizaciones, son créditos preferentes en favor de los trabajadores sobre cualquier otro, lo que quiere decir que fue el constituyente quien elevó a rango constitucional la regla de que los créditos laborales aludidos siempre tengan preferencia sobre cualquier otro.

Amparo en revisión 2083/88. Carlos Mejia Melgoza. 7 de febrero de 1990. Unanimidad de veinte votos de los señores ministros: de Silva Nava, Magaña Cárdenas, Alba Leyva, Azuela Güitrón, Castañón León, López Contreras, Fernández Doblado, Pavón Vasconcelos, Adato Green, Rodríguez Roldán, Martínez Delgado, Carpizo Mac Gregor, González Martínez, Villagordoa Lozano, Moreno Flores, García Vázquez, Chapital Gutiérrez, Díaz Romero, Schmill Ordóñez y Presidente del Río Rodríguez. Ausente: Rocha Díaz. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Carlos Ronzon Sevilla.

Esta Tesis número XXXIII/90, fue aprobada por el Tribunal en Pleno en Sesión Privada celebrada el miércoles dieciséis de mayo en curso, por unanimidad de diecinueve votos de los señores ministros: Presidente en funciones González Martínez, Magaña Cárdenas, Rocha Díaz, Azuela Güitrón, Castañón León, López Contreras, Fernández Doblado, Pavón Vasconcelos, Adato Green, Rodríguez Roldán, Martínez Delgado, Carpizo

Mac Gregor, Villagordoa Lozano, Moreno Flores, García Vázquez, Chapital Gutiérrez, Díaz Romero, Schmill Ordóñez y AL. Ausentes: Presidente del Río Rodríguez y de Silva Nava. México, Distrito Federal, a dieciséis de mayo de mil novecientos noventa.

NOTA: Esta tesis también aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 33, Septiembre de 1990, pág. 65.

Séptima Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 139-144 Primera Parte

Página: 79

CREDITOS DE LOS TRABAJADORES, PREFERENCIA DE LOS. LOS ARTICULOS 113, 873 Y 874 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE LA ESTABLECEN NO SON INCONSTITUCIONALES. Es verdad que el artículo 13 constitucional eleva al rango de garantía individual el principio de "igualdad ante la ley", al proscribir los fueros, así como la existencia de leyes privativas y de tribunales especiales y al consagrar, por el contrario, el derecho del que gozan todas las personas de ser juzgadas por las mismas leyes, o sea por normas de derecho común, las que obviamente deben fundarse en reglas generales y no sobre prescripciones excepcionales de privilegio; en consecuencia, los artículos 133, 873 y 874 de la Ley Federal del Trabajo, que disponen que los créditos de los trabajadores serán cubiertos preferentemente a cualquier otro, incluidos los que gocen de garantía real, cuando dichos créditos provengan de salarios devengados en el último año o de indemnizaciones que se deban a los propios trabajadores, no violan el citado principio de igualdad ante la ley, pues bajo ningún aspecto puede decirse que tengan carácter de privativos, ya que sin

excepción deben aplicarse en todos los casos en que se discuta la prelación de los créditos de los trabajadores que provengan de salarios devengados en el último año o de indemnizaciones, con créditos de otra naturaleza, y no sólo en casos excepcionales, como tampoco puede afirmarse que los preceptos constituyen algún fuero en favor de la clase obrera, al advertirse que la simple preferencia de los referidos créditos de ningún modo se considera un privilegio extraordinario y especial que coloque en un plano superior a tal clase trabajadora y lo convierta propiamente en una causa también superior, pues para que ello ocurriera sería necesario que la ley reglamentaria ordenase que absolutamente todos los adeudos favorables a los trabajadores fuesen preferentes, aun cuando éstos se generasen por motivos diferentes a la relación obrero patronal; supuesto en el que si se otorgaría un trato distintivo, por la mera circunstancia de que quien litigase un crédito tuviese la calidad de asalariado.

Amparo en revisión 2260/74. La Nacional, Compañía de Seguros, S. A. 19 de agosto de 1980. Unanimidad de 19 votos. Ponente: Mario G. Rebolledo.

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXXIX

Página: 6083

TRABAJADORES, CREDITOS DE LOS. El artículo 36 de la Ley Federal del trabajo no establece preferencia alguna respecto de los créditos de los trabajadores, solamente impone la obligación, en los casos de quiebra, liquidación, embargo o sucesión, al síndico, liquidador, depositario, albacea o interventor, de pagar en el plazo de un mes, contado a partir del momento en que se presente cualquiera de los casos enunciados, los salarios

devengadas y reconocidos por la autoridad del trabajo, pero sujetándose a la proporción fijada por la fracción XXIII del artículo 123 constitucional, o sea sólo por los salarios o sueldos devengados en el último año anterior a la quiebra o concurso, y por indemnización; pero no por mayor periodo de tiempo, en casos de quiebra o concurso. El artículo 97 de la Ley del Trabajo, es un resumen de la fracción XXIII del artículo 123 constitucional y del 36 de aquella Ley, puesto que previene que: "Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra o sucesión, para que se les paguen los créditos que tengan, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante las autoridades del trabajo que correspondan y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán inmediatamente los bienes que sean necesarios para los créditos de que se trata, sean pagados preferentemente a cualesquiera otros. Este precepto exige para que los trabajadores puedan hacer efectivos sus créditos, que previamente se los reconozca la autoridad del trabajo, medida que tiene por finalidad evitarles que ocurran a los tribunales del orden civil, donde sufrirían demoras, y si así lo declaró el Juez de Distrito, hizo una correcta aplicación de los citados preceptos, y debe confirmarse la sentencia que haya dictado.

TOMO LXXIX, Pág. 6083.- Amparo en Revisión 447/43, Sec. 1a.- Landeros Castañeda Salvador y coags.- 23 de marzo de 1944.- Unanimidad de 4 votos.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Junio de 1995

Tesis: I.5o.C.5 C

Página: 424

CREDITOS DE LOS TRABAJADORES. PREFERENCIA DE LOS, SOBRE ASEGURAMIENTO DE BIENES, CUENTAS BANCARIAS Y CAJA DE SEGURIDAD CONGELADAS DEL DEUDOR. La preferencia de los créditos de los trabajadores que provengan de salarios devengados en el último año o por concepto de indemnizaciones, se da frente a todos los demás créditos, cualquiera que sea la naturaleza de éstos, y se constituye asimismo respecto de los bienes del deudor, una vez que dicha preferencia ha sido deducida y reconocida por la autoridad del trabajo correspondiente; por lo tanto, pronunciada la resolución o laudo laboral que la acepta, en cumplimiento de la misma deben inmediatamente enajenarse los bienes necesarios del deudor para que tales créditos sean cubiertos, con preferencia a cualesquiera otros, según lo ha resuelto reiteradamente la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al interpretar la fracción XXIII del artículo 123 constitucional, así como los artículos 114 de la Ley Federal del Trabajo y 2989 del Código Civil para el Distrito Federal. En esa virtud, resulta contrario a derecho el proveído en que el juez responsable deniega la solicitud de la autoridad laboral, para descongelar las cuentas bancarias y la caja de seguridad, así como a levantar el aseguramiento de los bienes inventariados del deudor, cuya declaración de ausencia ante él se tramita.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.

De lo anterior se puede afirmar que un crédito preferente, es aquel que ha sido reconocido por la autoridad laboral, como adeudo al que tiene derecho a recibir el trabajador, generado a causa de la prestación de un servicios subordinado y que el patrón omitió su pago, sin una causa justificada.

Cabe hacer un comentario respecto al término contenido en el artículo 113 de la Ley Laboral que, reglamentó lo establecido en la Constitución en su artículo 123

fracción XXIII en la que se señala “*Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito*” Dicho periodo de un año puede generar confusiones, toda vez que se puede llegar a entenderlo como un término prescriptivo; sin embargo, los Tribunales Colegiados de Circuito, han realizado una interpretación, señalando que únicamente es un periodo para cuantificar los créditos laborales, es decir, se tomaran los adeudos por cuestiones laborales, desde el momento en que se suscitó el hecho que afectó la relación de trabajo.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Mayo de 1996

Tesis: IX.1o.6 L

Página: 609

CREDITOS LABORALES, PREFERENCIA EN EL PAGO DE LOS. EL TERMINO DE UN AÑO A QUE ALUDEN LOS ARTICULOS 123, APARTADO "A", FRACCION XXIII DE LA CONSTITUCION GENERAL DEL PAIS Y 113 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO SE REFIERE A PRESCRIPCION. El término de un año, a que se refiere la disposición constitucional y numeral invocados, no es un plazo de prescripción, como para considerar que el derecho a la preferencia de los créditos de naturaleza laboral deba ejercitarse dentro del mismo, ya que, a pesar del tiempo que tarde el patrono en cubrir las indemnizaciones laborales a su cargo, así como los salarios devengados en el último año en que prestaron servicios sus trabajadores, persiste el derecho de preferencia, siendo ese plazo, únicamente, para la cuantificación de las prestaciones correspondientes.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXVII

Página: 1978

TRABAJADORES, PREFERENCIA DE CREDITOS DE LOS. Si a una junta se le somete la cuestión relativa sobre cuál de dos créditos en un conflicto, uno hipotecario y otro obrero, es preferente, para ser cubierto con el producto del remate de una finca embargada por ambos acreedores, y dicha junta, apoyada en el estudio y análisis de las pruebas correspondientes, reconoce que el crédito del obrero es el preferente, si bien es cierto que esa preferencia la limita la junta, al último año de salarios reclamados por el trabajador, además, del importe de la indemnización a que tenga derecho por accidentes de trabajo, tal limitación es fundada, si se tiene en cuenta que de conformidad con la jurisprudencia establecida por la Suprema Corte, se ha precisado el criterio de que la preferencia de los créditos de los trabajadores no es ilimitada ni en cantidad ni en tiempo; pero que, en todo caso debe ser reconocida, de acuerdo con lo prevenido por la fracción XXIII del artículo 123 constitucional, respecto de los salarios devengados en el último año y respecto del pago de indemnizaciones.

TOMO LXVII, Pág. 1978.- Amparo Directo 6822/40, Sec. 2a.- Aranda Anastasio.- 24 de febrero de 1941.- Unanimidad de cinco votos.

Amparo directo 112/96. Bancomer, S.A. 11 de abril de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear. Secretario: Guillermo Salazar Trejo.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo expuesto en el presente apartado así como en los capítulos anteriores, debemos comentar sobre la situación jurídica de ese crédito laboral en la terminación colectiva de trabajo a causa de una quiebra de la empresa

Al darse en la Quiebra, dos clases de créditos como son los de carácter mercantil y los de índole laboral, debe entenderse que para lograr su pago se necesitan dos procedimientos distintos ante autoridades diferentes. Esta cuestión ha sido abordada por la jurisprudencia de los Tribunales Colegiados de Circuito, quienes han sostenido que los trabajadores no pueden comparecer al juicio de quiebra tramitado ante el Juez de lo concursal, toda vez que carecen de interés jurídico ya que en el procedimiento laboral se conocen los créditos laborales en lo que se refiere a su reconocimiento y cuantificación.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII-Enero

Página: 405

QUIEBRA. CREDITOS LABORALES QUE SOLO DEBEN RECONOCER LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO Y NO EL JUEZ DE LA. Como resultado de la interpretación armónica y sistemática del artículo 247 de la Ley de Quiebras y de Suspensión de Pagos, en relación con los artículos 113 y 114 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que aunque por regla general todas las acciones que deriven del reconocimiento de créditos deben ejercitarse ante el juez que conozca de la quiebra, ese principio admite como excepción el reconocimiento de los créditos de los trabajadores por concepto de salarios devengados en el último año o indemnizaciones que les son debidas. Ciertamente, de una simple interpretación gramatical del artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo, se

podría llegar a pensar que sólo establece una potestad para los trabajadores de ocurrir o no al procedimiento de quiebra, para que se les reconozcan, gradúen y cubran los créditos a que ahí se hace alusión, dado que se indica que los trabajadores no necesitan entrar a la quiebra, lo cual prima facie conduce aparentemente a colegir, que si tales sujetos optaran por intervenir en el procedimiento aludido, el juez del conocimiento tendría que aceptar su intervención y proceder en consecuencia como lo establece la Ley de Quiebras y de Suspensión de Pagos; no obstante, al calar más a fondo, se descubre que no es válida la simple interpretación gramatical, sino que debe hacerse una interpretación jurídica, en la que se tengan presentes los principios en que se sustenta el sistema procesal mexicano, y de este medio de intelección resulta que la norma no produce la alternativa apuntada anteriormente, por lo siguiente: el artículo primero del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal recoge un principio general del proceso para regir todos los procedimientos que regula, salvo disposición en contrario, al establecer que: "sólo puede iniciar un procedimiento judicial o intervenir en él, quien tenga interés en que la autoridad judicial declare o constituya un derecho o imponga una condena o quien tenga el interés contrario". El precepto alude a un interés jurídico y no a un interés material o volitivo. El principio en comento debe entenderse aplicable para los distintos procedimientos jurisdiccionales contemplados en la Ley de Quiebras y de Suspensión de Pagos, pues este ordenamiento adolece de una laguna sobre el particular, al no establecer quiénes pueden iniciar un procedimiento o intervenir en él, vacío que debe integrarse con el principio procesal apuntado, teniendo en cuenta la intención manifiesta del legislador de que en los casos excepcionales en que se debiera ocurrir a otra ley supletoriamente, fuera precisamente al Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, según se consigna en el artículo sexto transitorio de la mencionada Ley de Quiebras, al obrar así, se encuentra que la comparecencia de los acreedores a la quiebra, tiene como finalidad

que se reconozca su crédito mediante una declaración judicial del juez ante el que se tramita, a fin de que se pueda considerar como un crédito concurrente de la quiebra y tomar en cuenta en la graduación con los demás créditos y en la realización del patrimonio de la fallida, pero si conforme al artículo 114 de la ley laboral, los trabajadores no necesitan entrar a la quiebra para que los créditos a que se refieren sean reconocidos y pagados, sino que tal reconocimiento y realización debe tramitarse y verificarse ante las juntas de conciliación y arbitraje, resulta indudable que los individuos que están en esta condición carecen de interés jurídico para intervenir en el procedimiento de quiebra, lo que justifica el rechazo de su intervención en éste.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 859/90. Alina Casteleiro y otros. 16 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Leonel Castillo González. Secretario: J. Jesús Contreras Coria.

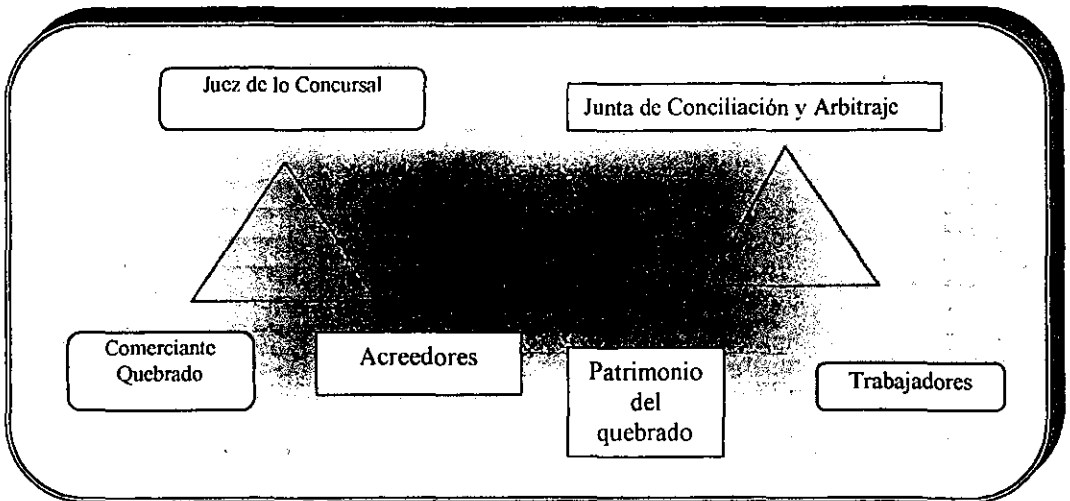
Amparo en revisión 209/90. Margarita Rivera y otros. 15 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Leonel Castillo González. Secretario: J. Jesús Contreras Coria.

Amparo en revisión 134/90. Javier Carranza y otros. 15 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Leonel Castillo González. Secretario: J. Jesús Contreras Coria.

Para poder entender mejor esta cuestión, se debe realizar una breve referencia a lo mencionado en el primer capítulo de este trabajo referente a la tramitación del juicio de quiebra que en el tema de este trabajo se ve entrelazado de la cuestión laboral.

4.8. JUICIO DE QUIEBRA Y EL PROCEDIMIENTO LABORAL

Nos encontramos ante un conflicto de intereses, por un lado los deudores, que buscan que sus créditos sean cubiertos; por otro lado, los trabajadores del “quebrado” los cuales tienen derecho al pago de un salario convertido en crédito laboral.



Así se puede apreciar que se trata de dos procesos distintos que se llevan a cabo al mismo tiempo caracterizándose ambos por ser formas heterocompositivas, toda vez que *“implica la intervención de un tercero ajeno e imparcial al conflicto... con la finalidad es una solucionar la controversia”*¹⁹⁴ en este caso es una autoridad jurisdiccional que es competente para conocer de la quiebra de la empresa, y por otro la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoce las cuestiones laborales de la quiebra. Esto puede tener una concepción difícil de entender ya que como lo explicamos en su

¹⁹⁴ GOMEZ LARA Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava. Edición. Harla. México, 1994. pág.32.

oportunidad el juicio de quiebra es un juicio de carácter universal. Cuestión que será abordada a continuación

Juicio Universal la "Quiebra"

¿Qué significa la frase juicio universal?, se ha explicado que un comerciante, dueño de una empresa, se presenta ante una cesación de pagos, es decir, un incumplimiento de sus obligaciones de carácter mercantil, así que se le inicia un proceso jurisdiccional a través del cuál se busca fincarle una responsabilidad a ese comerciante, sea persona moral, o física.

Ahora bien, se define que la quiebra es un juicio universal, por la característica de abarcar todo el patrimonio del comerciante, ya que atrae a todos los juicios pendientes que tengan la finalidad el cobro de un crédito, es decir es un juicio universal que abarca todo el patrimonio del comerciante, también se caracteriza por ser atractivo; dicha característica consiste en acumular todos los juicios que se encuentren en trámite y tengan a fin el buscar el cumplimiento de un crédito en contra del comerciante quebrado. Así lo establece en el Art. 126. de la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos.

Se acumularán a los autos de la quiebra todos los juicios pendientes contra el fallido, excepto los siguientes y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 122 y de los preceptos que atribuye al sindico la realización de todo el activo

I.- Aquellos en que ya se estén pronunciada y notificada la sentencia definitiva de primera instancia.

II.- Los que procedan de créditos hipotecarios o prendarios.

En el referido artículo 122 se establece que

Las acciones promovidas y los juicios seguidos por el quebrado y las promovidas y los seguidos contra él, que tengan un contenido patrimonial, se continuaran por el síndico o con él, con intervención del quebrado, en los casos en que la ley o el juez lo dispongan.

Además de lo anterior, se establece en el artículo 162 de la ley comentada, dispone que el patrimonio en liquidación o masa de la quiebra abarca además de los bienes del quebrado los bienes del cónyuge.

Art. 163. Frente a la masa se presumirá que pertenecen al cónyuge quebrado los bienes que el otro hubiere adquirido durante el matrimonio en los cinco años anteriores a la fecha que se retrotraigan los efectos de la declaración de la quiebra

Sin embargo, no todos los bienes quedan inmersos de la quiebra en la misma ley de quiebra se exceptúan ciertos bienes

Los bienes que conserva su administración el quebrado los cuales se enumeran en el artículo 115 de la ley de Quiebras y Suspensión de pagos,

- *Los bienes que constituyan el patrimonio de familia*
- *Los inembargables*
- *los bienes que se puedan separa conforme a la ley comentada por existir un gravamen real y un juicio previo.*

Ahora bien, el crédito laboral es abordado por la Quiebra en el artículo 262, en el que se establece un cierto privilegio a los salarios, indemnizaciones correspondientes a los trabajadores de la empresa, en ella se establece la graduación de los créditos menciona claramente que:

Art. 262. Son acreedores singularmente privilegiados los siguientes, cuya prelación se determinara por el orden de enumeración

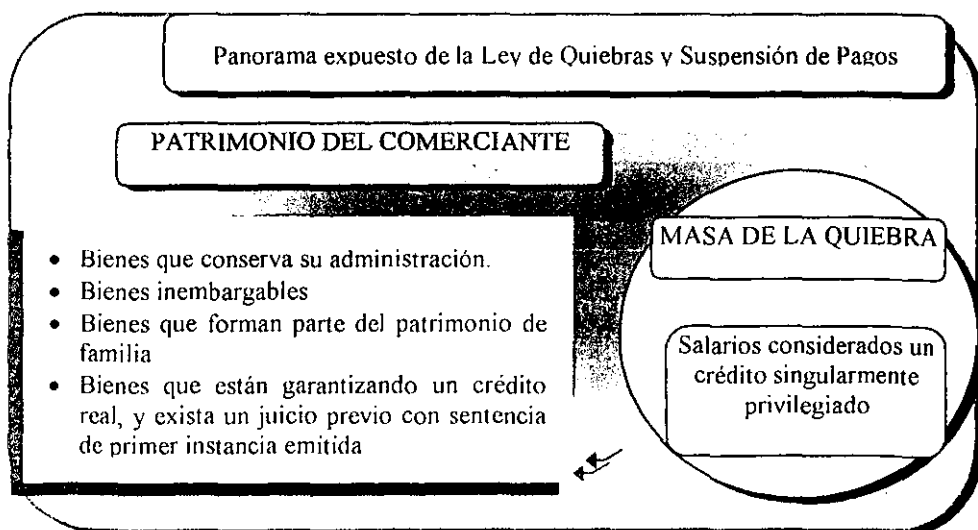
1. Los acreedores por gastos de entierro, si la declaración de quiebra ha tenido lugar después del fallecimiento

Si el quebrado hubiere muerto posteriormente a la declaración de quiebra, los gastos funerarios sólo tendrán privilegios si se han verificado por el síndico y no excede de quinientos pesos.

2. Los gastos de la enfermedad que haya causado la muerte del deudor como en caso de quiebra declarada después del fallecimiento.

3. Los salarios del personal de la empresa y de los obreros o empleados cuyos servicios hubiere utilizado directamente por el último año anterior a la quiebra.

En la cuestión laboral existe una controversia que será abordada en el apartado siguiente, por el momento basta mencionar que el Juicio de Quiebra tiene por objeto distribuir el patrimonio del patrón comerciante entre los acreedores, y para ello se establece que ciertos bienes están excluidos así como que existe una prelación tomando en cuenta una graduación y a los salarios se les otorga un privilegio singularmente privilegiados, pero conforme la Constitución y la propia Ley Federal del Trabajo, en su artículo 114, estos créditos laborales tiene un privilegio absoluto.



Ley de Concursos Mercantiles

Como se ha venido explicando durante el desarrollo del presente trabajo; La nueva Ley de Concursos Mercantiles contempla que si durante el desarrollo de la etapa de conciliación, se hiciera efectivo un crédito laboral en contra de la masa de la quiebra; se prevé un procedimiento sumamente novedoso pero práctico para el trabajador. Puesto que reconocer la facultad de la autoridad laboral para efectuar un embargo sobre un bien integrante de la masa de la quiebra, pudiendo sustituir dicho embargo mediante una fianza.

Art. 67. En caso de que las autoridades laborales ordenen el embargo de bienes del Comerciante, para asegurar créditos a favor de los trabajadores por salarios y sueldos devengados en los dos años inmediatos anteriores o por indemnizaciones, quien en términos de esta Ley esté a cargo de la administración de la empresa del Comerciante será el depositario de los bienes embargados.

Tan pronto como la persona que se encuentre a cargo de la administración de la empresa del Comerciante cubra o garantice a satisfacción de las autoridades laborales dichos créditos, el embargo deberá ser levantado.

Art. 68. Cuando en cumplimiento de una resolución laboral que tenga por objeto la protección de los derechos a favor de los trabajadores a que se refieren las fracción XXIII, del apartado A, del artículo 123 constitucional, sus disposiciones reglamentarias y esta Ley, la autoridad laboral competente ordene la ejecución de un bien integrante de la Masa que a su vez sea objeto de garantía real, el conciliador podrá solicitar a aquélla la sustitución de dicho bien por una fianza a satisfacción de la autoridad laboral, que garantice el cumplimiento de la pretensión en el término de noventa días

Cuando la sustitución no sea posible el conciliador, realizada la ejecución del bien registrará como crédito contra la masa a favor del acreedor con garantía real del que se trate, el monto que resulte menor entre el del crédito que le hay sido reconocido y el del valor de enajenación del bien que haya sido ejecutado para el cumplimiento de las pretensiones a que se refiere el párrafo anterior, En caso de que el valor de

realización de la garantía sea menor al monto del crédito reconocido, la diferencia que resulte se considerará como un crédito común.

Sentencia de Quiebra.

Una vez concluida la etapa de conciliación, sin que exista un convenio, se pasa a la siguiente etapa consistente en la liquidación del patrimonio del comerciante, distribuyéndolo conforme a una prelación entre sus acreedores legítimos.

Esta etapa se desarrolla ante el Síndico. Nombramiento que puede recaer sobre el mismo conciliador que se encuentra en funciones; ya que puede ser ratificado por el Instituto o en su defecto se designe un síndico.

En este caso lo importante es la prelación de crédito donde se especifica de la siguiente manera:

Artículo 217.- *Los acreedores se clasificarán en los grados siguientes, según la naturaleza de sus créditos:*

- I. Acreedores singularmente privilegiados;*
- II. Acreedores con garantía real;*
- III. Acreedores con privilegio especial, y*
- IV. Acreedores comunes.*

Artículo 218.- *Son acreedores singularmente privilegiados, cuya prelación se determinará por el orden de enumeración, los siguientes:*

- II. Los gastos de entierro del Comerciante, en caso de que la sentencia de concurso mercantil sea posterior al fallecimiento, y*
- II. Los acreedores por los gastos de la enfermedad que haya causado la muerte del Comerciante en caso de que la sentencia de concurso mercantil sea posterior al fallecimiento.*

Artículo 219.- Para los efectos de esta Ley, son acreedores con garantía real, siempre que sus garantías estén debidamente constituidas conforme a las disposiciones que resulten aplicables, los siguientes:

I. Los hipotecarios, y

II. Los provistos de garantía prendaria.

Los acreedores con garantía real percibirán el pago de sus créditos del producto de los bienes afectos a la garantía, con exclusión absoluta de los acreedores a los que hacen referencia las fracciones III y IV del artículo 217 y con sujeción al orden que se determine con arreglo a las disposiciones aplicables en relación con la fecha de registro.

Ahora bien, el crédito laboral consistente en los referidos en la fracción XXIII, apartado A, del artículo 123 Constitucional y sus disposiciones reglamentarias aumentando los salarios a los correspondientes a los dos años anteriores a la declaración de concurso mercantil del Comerciante, Recibió un tratamiento de preferencia absoluta, al especificarse que será pagado en primer lugar, inclusive dicho privilegio se hará valer aún con los acreedores con privilegio real.

Art. 224 ... “serán pagados en el orden indicado y con anterioridad a cualquiera de los que se refiere el artículo 217:

I. Los referidos en la fracción XXIII, apartado A, del artículo 123 constitucional y sus disposiciones reglamentarias aumentando los salarios a los correspondientes a los dos años anteriores a la declaración de concurso mercantil del Comerciante;

Ahora bien, esta preferencia se reafirma en su artículo 225, donde se señala que la acreedores con privilegio real o especial no podrán hacer efectivo su preferencia ante el crédito laboral.

Artículo 225.- Frente a los acreedores con garantía real o con privilegio especial, no puede hacerse valer el privilegio a que se refiere el artículo anterior, sino que sólo tienen privilegio los siguientes:

I. Los acreedores por los conceptos a los que se refiere la fracción XXIII, apartado A, del artículo 123 constitucional y sus disposiciones reglamentarias considerando los salarios de los dos años anteriores a la declaración de concurso mercantil del Comerciante;

Dentro del artículo 226 y 227, se establece como la preferencia del crédito laboral se hace efectiva aún en contra de los acreedores con un privilegio especial o real

Artículo 226.- Si el monto total de las obligaciones del Comerciante por el concepto a que se refiere la fracción I del artículo anterior es mayor al valor de todos los bienes de la Masa que no sean objeto de una garantía, el excedente del privilegio se repartirá entre todos los acreedores garantizados.

Artículo 227.- Para determinar el monto que cada acreedor garantizado deberá cubrir a la obligación señalada en el artículo anterior, se restará al monto total de las obligaciones del comerciante por el concepto referido en la fracción I del artículo 225, el valor de todos los bienes de la Masa que no sean objeto de una garantía real. La cantidad resultante se multiplicará por la porción que el valor de garantía del valor de la garantía del acreedor de que se trate represente la suma de los valores de todos los bienes de la Masa que sean objeto de una garantía.

En conclusión, se ratifica la preferencia de los créditos establecidos en la Constitución; sin embargo no todos los créditos laborales se generan por lo establecido dentro de la Constitución y su Ley Reglamentaria, sin que en estas contempla un mínimo de derechos que pueden ser superados por las condiciones de trabajo que en su caso se pacten.

Así en el artículo 221 se señala

Los Créditos laborales diferentes de los señalados en la fracción I del artículo 224 y los créditos fiscales se pagarán después de que se hayan cubierto los créditos singularmente privilegiados y los créditos con garantía real pero con antelación a los créditos con privilegio especial

En este artículo, se contempla una flagrante violación a los derechos de los trabajadores, toda vez que autoriza al Juez de lo Concursal a distinguir, que cantidades de dinero tienen preferencia; resultando contradictorio del espíritu del legislador, ya que la misma ley laboral señala que los trabajadores no deberán entrara dentro del concurso mercantil.

4.9 PROCEDIMIENTO ESPECIAL CONTEMPLADO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (ART. 892 Y SIGUIENTES.)

Explicado en los párrafos anteriores el proceso de quiebra, ahora toca retomar brevemente el procedimiento mediante el cuál se obtiene la autorización de la terminación de la colectiva de la relación de trabajo.

En primer lugar se debe recordar que en el artículo 434 se señala en su fracción V contempla la terminación colectiva de la relación de trabajo a *causa de concurso o la quiebra legalmente declarada*.

Es decir, debe existir previamente una sentencia de declaración de quiebra; y además deberán obtener la autorización de la autoridad laboral correspondiente.

Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LVIII, Quinta Parte

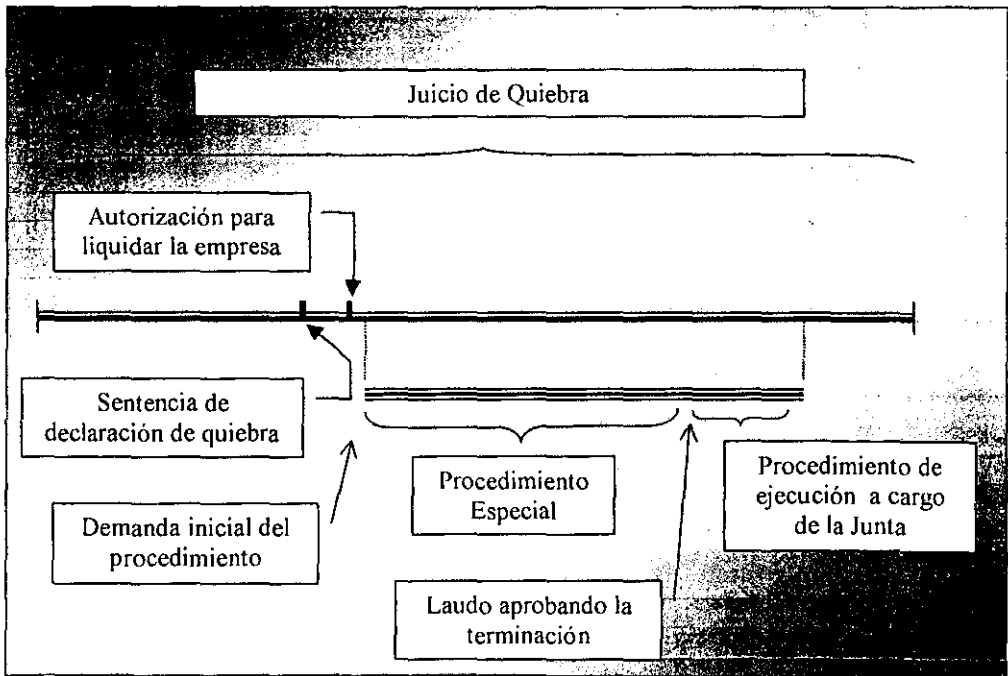
Página: 9

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. TERMINACION, CAUSAS DE. Cuando un contrato colectivo se ha celebrado por tiempo indefinido en virtud de la naturaleza permanente del centro de trabajo, sólo puede terminar, de acuerdo con el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, por mutuo consentimiento, por las causas estipuladas en él o por quiebra o liquidación judicial cuando el síndico resuelva que debe suspenderse la negociación; por cierre total de la empresa y por caso fortuito o fuerza mayor. Si la suspensión proviene de liquidación judicial u otra en las causas señaladas con excepción de la de mutuo consentimiento, ha de indemnizarse a los trabajadores, con algunas modalidades en cada caso. Los contratos de trabajo no pueden rescindirse unilateralmente sino por las causas fijadas en los artículos 121 y 123 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 118 del mismo ordenamiento sujeta los casos de simple suspensión de labores de una empresa a la resolución de las Juntas de conciliación y arbitraje. Del contenido de estos preceptos y del principio de permanencia en el trabajo que rige en materia laboral, se llega a la conclusión de que una fuente de trabajo no puede clausurarse por disposición del patrón sino por las causas que la Ley señala y por resolución o aprobación de las autoridades del trabajo. Consecuentemente, un centro de trabajo no puede estimarse extinguido por el traslado de dominio del predio o la finca en que se realice, sin la responsabilidad patronal consiguiente. Además, cuando un centro de trabajo lo constituye como elemento primordial el predio mismo, el adquirente del predio lo es del centro de trabajo, salvo que con anticipación al traslado o concomitantemente con él, se satisfaga por los medios legales la indemnización a los trabajadores a que se refieren los preceptos que se han citado.

Amparo directo 3273/56. Moisés Cosío Gómez. 12 de abril de 1962. 5 votos. Ponente: Agapito Pozo.

Sobre el particular se debe recordar que la quiebra es una de las causas de terminación Colectiva de la Relación de Trabajo, teniendo dicha naturaleza, porque se afecta a todos los trabajadores que laboran en la empresa en "Quiebra".

Así mismo, como un requisito para presentarse la terminación colectiva de trabajo se establece que el patrón deberá recabar previamente a la terminación la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje; así mismo, el procedimiento que se deberá promover a fin de obtener dicha autorización, es el "procedimiento Especial", reglamentado en los artículos 892 en adelante de la Ley Federal del Trabajo.



Buscando concretar las ideas expuestas en el desarrollo de este trabajo, se puede afirmar que una persona establece una empresa y para su funcionamiento contrata un personal a fin de cumplimentar el objetivo de la empresa ya sea producir bienes o distribuirlos e indirectamente crea riqueza a partir de una inversión buscando prosperar,

y afianzar su situación económica. Sin embargo, por alguna cuestión, se ve en dificultades económicas que le impiden dar cumplimiento de sus obligaciones frente a sus acreedores, debido a ello se le debe declarar en quiebra; viéndose envuelto en dos legislaciones; al atender a sus acreedores se debe atender a la legislación Mercantil, y a su vez debe dar cumplimiento a sus obligaciones como patrón ante los trabajadores, para ello deberá agotar un procedimiento especial ante las autoridades laborales.

En la gráfica anterior se observa que ya sea él o sus acreedores deberán acudir ante un juez de lo concursal, informándole de la situación que atraviesa la empresa y solicitar la declaración de quiebra, a fin de que el patrimonio de ese comerciante sea distribuido entre sus acreedores y cumpla así con sus obligaciones. Para ello, el Juez designará un síndico, quién estará a cargo de la administración de ese patrimonio hasta la terminación de la quiebra.

Retomando el tema laboral, dentro del juicio de quiebra se realizará un inventario de los bienes incluyendo la empresa. Sobre ésta, se deberá determinar su viabilidad económica; es decir, el hecho de que el comerciante este en quiebra no implica que la empresa no produzca utilidad o no sea viable económicamente. Una vez que haya determinado sobre ella, la empresa continuará sus actividades, cumpliendo sus obligaciones por medio del síndico ó conciliador; como administrador. Sin embargo, si determina la imposibilidad para continuar laborando deberá el síndico o conciliador comparecer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a fin de exponer la situación que prevalece en la empresa y obtener la autorización de terminación colectiva de trabajo; obviamente se deberá dar cumplimiento a las indemnizaciones especificadas dentro de la Ley de Trabajo sobre este supuesto.

Otra posibilidad para dar por terminadas las relaciones de trabajo; es el convenio en él las partes manifiestan su voluntad de concluir el vínculo laboral, sin embargo, esta hipótesis se encuadra dentro de la fracción primera de artículo 53, es decir se realizaría a nivel individual, con cada trabajador.

Este convenio podría perjudicar al trabajador en el sentido de carecer de la preferencia estipulada en el artículo 438, donde se establece un privilegio a favor de los trabajadores consistente en ser admitidos en el caso de que el patrón establezca una nueva empresa, siempre y cuando esta sea semejante a la empresa que desapareció por la quiebra. Sin embargo, cabe salvaguardar dicho derecho estipulando el derecho de preferencia en el convenio

Una de las complicaciones más frecuentes dentro del juicio de quiebra, se presenta cuando dentro de la empresa, existe un sindicato; ya que es frecuente que al tener conocimiento de la situación económica de la empresa, emplace a huelga al patrón; provocando que por disposición de la Ley Federal del Trabajo, artículo 924, *se suspenderá toda ejecución de sentencia, tampoco se podrá practica embargo, aseguramiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados*. Efectos que inmediatamente repercuten en el juicio de quiebras; ya que no se podrá disponer de dicho patrimonio; así Cavazos Flores afirma que *“el patrón se considerará como depositario de sus bienes”*¹⁹⁵ otra consecuencia es la suspensión de *“la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la junta de conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la junta”* (art. 448.LFT). Comprendiendo dentro de las solicitudes los la solicitud de aprobación de la Terminación Colectiva de la relación de trabajo que se tramita mediante el *“procedimiento especial”*

Efectos del
emplazamiento
a huelga

Se suspenderá toda ejecución de sentencia, tampoco se podrá practica embargo, aseguramiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados

Suspensión de la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la junta de conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la junta”

De esta manera al ejercitarse el derecho de huelga, la tramitación del procedimiento especial en donde se solicita la terminación colectiva de la relación de trabajo, se ve suspendido; por ende no se podrá ni terminar las relaciones con los trabajadores y a su vez la maquinaria, muebles e inmuebles propiedad de la empresa no podrán disponerse de ellos. Llegando al extremo que el síndico no pueda tomar posesión de ellos por la cuestión laboral. En otras palabras el juicio de Quiebra se ve interrumpido por la cuestión laboral. Ahora bien, conforme a lo establecido por la Suprema Corte de Justicia, este artículo ha sido cuestionado en cuanto a su constitucionalidad ya que es violatorio de la garantía de audiencia de los acreedores.

Ahora bien dentro de la Ley de Concursos Mercantiles se reconoce esta problemática y busca solucionarla mediante un sistema consistente en liberar los bienes mediante una garantía o en su defecto la enajenación de ese bien y pago inmediato del crédito laboral, cuestión que como se ha venido explicando, se encuentra contemplada en el artículo 68 de la Ley de Concursos Mercantiles

Este sistema que resulta un gran avance se puede ver limitado en su alcance toda vez que para garantizar un crédito se necesita que éste sea previamente reconocido y cuantificado, de esto se desprende la necesidad de una reforma de la Ley Laboral a fin de darle celeridad al procedimiento especial y obtener un reconocimiento y cuantificación de las indemnizaciones y adeudos para los trabajadores.

Por otro lado, fuera del caso anterior, el ejercicio de la huelga puede ser criticable, sin embargo, es indiscutible que al sindicato le proporciona una situación inmejorable para negociar con el síndico, a efecto de lograr un convenio que beneficie a los trabajadores; sin embargo, la prolongación de la huelga repercute en perjuicio directamente de los trabajadores; de los acreedores del patrón y del mismo patrón comerciante hoy "quebrado"

Lo ideal sería, que se ejerciera el derecho de huelga a fin de que los trabajadores obtengan a la brevedad posible su indemnización y pago íntegro de sus prestaciones o adeudos que la empresa tuviera con ellos. Sin embargo, en muchos casos, el procedimiento de huelga se alarga en demasía, perjudicando a los trabajadores, ya que no recibirán su salario desde el estallamiento de la huelga; lo que provocará que muchos de ellos busquen otra ocupación a fin de sustentar a sus familias, sin embargo resulta obvio pensar que no perderán interés en el procedimiento de huelga, toda vez que existen créditos a su favor los cuales tiene derecho a cobrar, por ende en varias ocasiones deberán acudir ante la autoridad laboral, o simplemente se presentarán para hacer las denominadas guardias ante el local de la empresa que se encuentra en huelga. Todo esto además de provocarle molestias puede afectar su desempeño en la nueva fuente de trabajo.

Por otro lado con el transcurso del tiempo el local de la empresa, así como la maquinaria, muebles e inclusive el propio inmueble en el que esta se ubica, sufrirán deterioro ya que nadie estará dando mantenimiento, repercutiendo directamente al valor económico de la empresa en sí.

Otro punto que anteriormente fue mencionado, es el análisis por la jurisprudencia de la Suprema Corte es en el sentido de que al ejercicio de la huelga, se ve *suspendida toda ejecución de sentencia, o practica de embargo, aseguramiento, secuestro de los bienes del local en que se encuentre la empresa instalada*” De esta manera si el Síndico previo al emplazamiento a huelga, no ha tomado posesión de los bienes de la empresa, por disposición de la Ley Laboral, no podrá realizarlo hasta que termine la huelga. Salvo que tramite un amparo en contra de esta resolución laboral, toda vez que se afectan directamente los derechos de los acreedores de los trabajadores, ya que al no poder disponer de la empresa como parte integrante de la masa de la quiebra, no se podrá terminar el inventario de la quiebra; por ende no se podrá liquidar a los acreedores, viéndose detenido el procedimiento de Quiebra.

Octava Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: I Primera Parte-1

Página: 27

HUELGA, EL CRITERIO DE QUE EL ARTICULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES VIOLATORIO DE LOS ARTICULOS 14 Y 17 CONSTITUCIONALES, ES APLICABLE AUN EN EL CASO DE QUE HAYA ESTALLADO LA, PESE A LA ACCION OTORGADA POR EL ARTICULO 929 DEL MISMO ORDENAMIENTO. La Suprema Corte de Justicia ha establecido que el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo es violatorio de los artículos 14 y 17 constitucionales, porque ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan la ejecución de sentencias y la práctica de diligencias de aseguramiento en contra de la empresa patronal, sin establecer un procedimiento que dé oportunidad de defensa a quienes puedan ser afectados, impidiendo, además, que los tribunales correspondientes cumplan con la obligación de administrar justicia en los términos legales; dicho criterio no sólo es aplicable tratándose de un emplazamiento a huelga, sino también cuando la huelga ya ha estallado, pues aun cuando a partir de entonces el artículo 929 del mismo ordenamiento otorga acción para pedir la declaración de inexistencia de la huelga, tal acción no se da en relación directa con el interés del tercero afectado con la suspensión, ya que no tiene por objeto la exclusión de los bienes reclamados, la concurrencia de su crédito o la ejecución de la sentencia o diligencia; además, aunque el artículo 929 permite la declaración de inexistencia de la huelga en el evento de que se demuestre alguna de las limitadas hipótesis que establecen los artículos 459 y 920 de la Ley citada, con la acción relativa no se asegura a los terceros la garantía de audiencia en relación con los derechos que les interesan si no con una

cuestión que les resulta ajena, independientemente de que subsiste el retardo de la función de administrar justicia y de ejecutar los fallos dentro de los términos legales.

Amparo en revisión 5074/86. María Guadalupe García Ochoa viuda de Gutiérrez. 16 de febrero de 1988. Mayoría de diecinueve votos de los señores ministros: de Silva Nava, López Contreras, Cuevas Mantecón, Alba Leyva, Azuela Güitrón, Castañón León, Díaz Infante, Fernández Doblado, Pavón Vasconcelos, Adato Green, Rodríguez Roldán, Gutiérrez de Velasco, González Martínez, Villagordo Lozano, Suárez Torres, Chapital Gutiérrez, Díaz Romero, Schmill Ordóñez y Presidente del Rfo Rodríguez; contra los votos de Moreno Flores y Martínez Delgado. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Luis Rodríguez Santillán

Ahora bien, retomando el tópico del crédito laboral, se puede constatar que debe existir una sentencia en la cual se establezca el monto del crédito, precisando qué prestaciones se cuantifican, cuál concepto se reconoce en sus adeudos; así como qué salario se utiliza para cuantificar el monto de ellas. Todo esto lo declara la Junta en base de las pruebas aportadas por las partes y de los que de ellas se acredite.

Sin embargo, en la hipótesis de la Quiebra de la Empresa, resulta de gran trascendencia aclarar a quién le corresponde conocer de la ejecución del laudo en donde se reconozcan créditos laborales, es decir lo que propiamente se denomina el laudo en que se autoriza la terminación colectiva de la relación de trabajo. Existiendo la confusión de que al ser la Quiebra un Juicio Universal y atrayente, le correspondería directamente al juez de lo concursal, el conocer de la ejecución de ese laudo. Sin embargo, la jurisprudencia de la Suprema Corte han aclarado que dicho criterio no es correcto, toda vez que al ser una cuestión laboral, la Junta de Conciliación y Arbitraje, es la única que tiene esa competencia, lo anterior a fin de lograr una celeridad en el pago de las mismas.

Quinta Epoca

Instancia: Tercera Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XXVIII

Página: 674

QUIEBRAS Y JUICIOS LABORALES. Es antijurídico sostener que las resoluciones de juntas de conciliación y arbitraje, cuya ejecución es de interés público, deban quedar sujetas a lo que sobre la graduación de acreedores resuelva el juez que conoce de la quiebra, pues la fracción XXIII del artículo 123 constitucional, al estatuir que los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra, ha querido excluir los aludidos créditos, ya reconocidos por un laudo de las juntas, de las dilaciones y contingencias propias de los juicios de quiebra.

Quinta Epoca: Tomo XXVIII, Pág. 674 "La Carolina", S. A. Tesis Relacionada Con Jurisprudencia 246/85

Resumiendo, si se dictare un laudo, autorizando la terminación colectiva de la relación de trabajo, y a la vez establece el monto del crédito laboral, deberá el síndico comparecer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para dar cumplimiento al laudo exhibiendo las cantidades que se especifican en el laudo.

Por otro lado, en el supuesto que se ha mencionado en párrafos anteriores, en que la empresa se encuentre en huelga, es posible que se celebre un convenio a fin de terminar la relación de trabajo por mutuo consentimiento. En dado caso se deberá, como sucede en laudo, mencionar cuales son las prestaciones así como la indemnización que

recibirá cada trabajador, a fin de que éste sea aprobado por la Junta siendo necesario que el sindico de la quiebra, como administrador y representante legal de la misma, comparezca a dar cumplimiento a dicho convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo, ante estas dos posibilidades, puede suscitarse que no se de cumplimiento por parte del sindico de la quiebra ya sea del laudo o del convenio. Es entonces en donde la Junta de Conciliación y Arbitraje, haciendo uso de sus facultades jurisdiccionales, ejecutará a través de embargo de bienes y posteriormente el remate.

Ahora bien, al tocar el tema de la ejecución, cabe profundizar sobre el tratamiento que se le da al crédito laboral ya que como se recordará, existe una pluralidad de deudores, por ello se debe tomar en cuenta lo que se *denomina* "la *prelación y graduación de los créditos*"

4.10 PRELACIÓN Y GRADUACIÓN DEL CRÉDITO LABORAL.

Dentro de la materia laboral se puede observar un panorama distinto al contemplado a la materia mercantil, específicamente en la Ley de Quiebras ya que el crédito de los trabajadores tiene una preferencia absoluta, es decir, los créditos que deberán pagarse en primer lugar son los créditos derivados del trabajo así lo explica Mario de la Cueva.

*"Por primera ocasión, se decretó la preferencia sobre los créditos fiscales lo que, así lo creyó la Comisión, es un reconocimiento altísimo de los valores humanos del trabajo, Como un testimonio de gratitud al derecho civil por su artículo 2989, diremos que en el artículo 113 se consignó un privilegio general absoluto."*¹⁹⁶

¹⁹⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. pág. 377

Ahora bien, tal preferencia se da sobre cualquier otro crédito; incluidos los de garantía real, y los que son a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Séptima Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo I, Parte SCJN

Tesis: 277

Página: 258

QUIEBRA, CREDITOS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES NO SON ACUMULABLES A LA. (CONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 97 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). El artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentario de la fracción XXIII del artículo 123 de la Constitución Federal, al establecer: "Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra o suspensión para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones..." está desarrollando el principio de la fracción que reglamenta y consagra la preferencia de los créditos de los trabajadores por concepto de sueldos y salarios devengados, y sin disminuir ni contrariar la base constitucional. El legislador ordinario substraer al trabajador del concurso o de la quiebra, porque considera que es el único medio de dar vigencia y efectividad a sus derechos, cuya preferencia no pueda entenderse como una simple prelación en el orden de los pagos en relación con otros acreedores del concurrente o quebrado, sino de no afectación del salario con que subsiste y satisface el trabajador sus necesidades y las de su familia, según se desprende de otras fracciones del artículo 123 constitucional, entre las que pueden citarse la VI y la VII, que expresamente prohíben el embargo, compensación o descuento del salario, y la X que consigna que el pago debe

hacerse en moneda del curso legal y prohíbe cualquier otra forma de hacerlo. Si el trabajador se apersonara en la quiebra, que es un procedimiento judicial mercantil, como cualquier otro acreedor, para hacer efectivos sus salarios, correría la misma suerte de los demás acreedores respecto de los bienes del fallido y consecuentemente se afectarían sus salarios haciendo con ello nugatorio el derecho de preferencia constitucionalmente consagrado a su favor. Por otra parte, la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123, fracción XX, otorga al trabajador el derecho de que sean las autoridades del trabajo las que resuelvan sus conflictos, y no las judiciales civiles, al decir textualmente la fracción en cita: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje..." Por todas estas razones y porque el legislador en su función reglamentaria tiene precisamente la facultad que la misma Carta Magna le confiere de desenvolver en la ley ordinaria los principios en los cuales se consagran el mínimo de derechos de los trabajadores, pudo crear la norma que hace posible, como se ha dejado expresado, que los mandatos constitucionales tengan la vigencia y efectividad necesarias. En este punto de vista, el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo no viola la fracción XXIII del artículo 123 de la Constitución Federal de la República; al contrario, cumple debidamente con ella al dar la fórmula y el modo en que la preferencia debe cumplirse para que no se afecte el salario de los trabajadores.

Séptima Época:

Amparo en revisión 6846/57. Eje de Ingenieros FNI, S. A. 28 de octubre de 1958. Unanimidad de catorce votos.

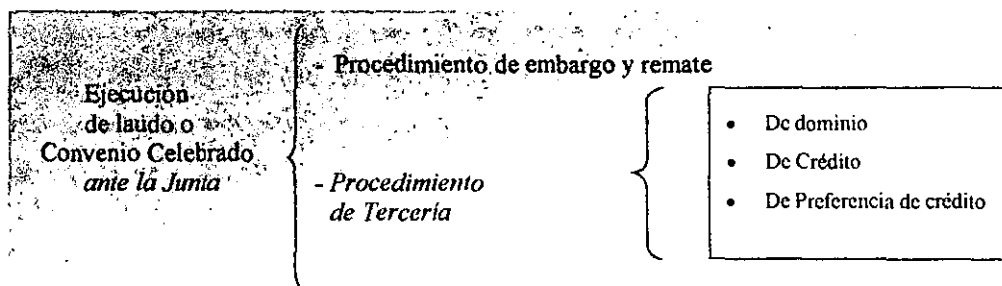
Amparo en revisión 7273/57. Eje de Ingenieros FNI, S. A. 28 de octubre de 1958. Unanimidad de catorce votos.

Amparo en revisión 7091/57. "Eje de Ingenieros FNI", S. A. 1o. de julio de 1969. Unanimidad de quince votos.

Amparo en revisión 6524/57. "Eje de Ingenieros FNI", S. A. 12 de agosto de 1969. Unanimidad de dieciocho votos.

Amparo en revisión 7274/57. "Eje de Ingenieros FNI", S. A. 12 de agosto de 1969. Unanimidad de dieciocho votos.

Así tenemos un crédito laboral, contenido ya sea en un laudo ó en un convenio, siendo en ambos casos cuantificado, por lo tanto ante la ausencia del cumplimiento por parte del síndico, se procede a la ejecución por parte de la autoridad laboral, para ello la ley laboral contempla diversas vías.



Dentro del presente trabajo, no se pretende explicar cada uno, sino buscar adecuar su funcionamiento al supuesto que se ha venido manejando durante el desarrollo del trabajo "la quiebra" de una empresa como causal de terminación colectiva de la relación laboral de aquella. Así, en primer lugar, tenemos que el síndico solicita la terminación de la relación de trabajo, por ello se inicia un procedimiento especial el cuál culmina con un laudo, en el que se establece un monto de la indemnización así como adeudos a cargo del patrón. Si el síndico se presenta ante la misma autoridad laboral a cumplimentarlo, no existe dificultad siempre y cuando cubra el importe total.

Sin embargo, si el Síndico no compareciera a cumplimentar el laudo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene la facultad de embargar bienes suficientes para cubrir las indemnizaciones y salarios de los trabajadores.

Así lo señala el Artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo:

Los trabajadores no necesitan entrara a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión. La junta de conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

4.11. CONFLICTOS DE APLICABILIDAD DE LAS DOS LEGISLACIONES

En este apartado es necesario comenzar comparando ambas legislaciones tomando como base su propósito, así encontramos en la ley de quiebras, la finalidad de proteger en primer lugar al comerciante ya que regula el beneficio de la suspensión de pagos la cuál tiene finalidad de buscar preservar la empresa. Sin embargo, también contempla la Quiebra de la Empresa, en donde se encuentra predominantemente el pago a sus acreedores, siendo el interés primordial los créditos de los acreedores. Así encontramos en el artículo 201 de la Ley de Quiebras.

Se procurará la continuación de la empresa siempre que la interrupción pueda ocasionar grave daño a los acreedores, por la disminución de valor que supone la disgregación de los elementos que la componen y en general siempre que del informe del síndico y de la pericial, si el juez lo estima necesario, deduzca éste la viabilidad de la empresa y la utilidad social de su conservación.

De este artículo se aprecia que el interés primordial es el de los acreedores ya que las únicas consideraciones que pudieran favorecer a los trabajadores sería que el Juez considerando los informes del síndico y de la pericial *deduzca una viabilidad de la empresa y su utilidad social de su conservación.* Este mismo criterio se adopta en la ley de Concursos Mercantiles en su artículo 79.

Artículo 79.- El conciliador y el Comerciante deberán considerar la conveniencia de conservar la empresa en operación.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando así convenga para evitar el crecimiento del pasivo o el deterioro de la Masa, el conciliador, previa opinión de los interventores, en caso de que existan, podrá solicitar al juez que ordene el cierre de la empresa, que podrá ser total o parcial, temporal o definitivo. Lo anterior se substanciará por la vía incidental.

Ahora bien, en la Ley Federal del Trabajo, se establece como requisito para la terminación Colectiva de la Relación de Trabajo que el patrón y en este caso el Síndico obtenga la autorización de la Junta por medio del procedimiento especial; sin embargo, la Ley Federal del Trabajo, no establece en los numerales que contemplan este procedimiento, qué criterios tomará como base para su aprobación o desaprobación de la solicitud. Es decir, podría presentarse el supuesto de que; la empresa pueda continuar laborando, y tener expectativas para su recuperación económica, sin embargo, su existencia no resulta viable para los intereses de los Acreedores.

En segundo lugar, como se comentó en el apartado anterior, existe una distinta concepción en cuanto a la prelación y graduación del crédito laboral. Toda vez que en la legislación de quiebras vigente contempla al crédito laboral como un crédito singularmente privilegiado. Esta cuestión busca ser resuelta la Ley de Concursos Mercantiles, sin embargo, deviene una regulación contradictoria con el espíritu de la legislación laboral, ya que realiza una discriminación sobre los créditos preferentes.

Por lo que resulta de trascendencia, es como se integran los créditos laborales toda vez que la Constitución así como la Ley Federal del Trabajo, únicamente señalan *“sueldos y salarios devengados y las indemnizaciones debida a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito”* sin embargo, la ley laboral, no especifica

claramente a cuales indemnizaciones se refiere, lo cuál ha suscitado controversia, inclusive entre los Tribunales Colegiados de Circuito. Como se aprecia con las jurisprudencias que a continuación se transcribe, en la cual se cuestiona el privilegio de los "salarios vencidos o caídos"

Séptima Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 80 Sexta Parte

Página: 69

SALARIOS CAIDOS. NO QUEDAN INCLUIDOS ENTRE LOS CREDITOS PREFERENTES QUE CONTEMPLAN LOS ARTICULOS 123 CONSTITUCIONAL EN SUS FRACCIONES XXI, XXII Y XXIII Y 113 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 874, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo establece que: "cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden de sucesión de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos". Ahora bien, para determinar cuáles son los derechos preferentes, debe atenderse, en primer término, al texto constitucional. Categóricamente, la fracción XXIII del artículo 123 constitucional, previene que "los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso, o de quiebra". Las únicas indemnizaciones de aquella naturaleza que menciona el texto constitucional, están comprendidas en las fracciones XXI y XXII del mismo artículo 123. Del contenido de estas disposiciones, es perceptible que las indemnizaciones a que se refiere el texto constitucional, como créditos preferentes, junto con los salarios deducidos en el último año de servicios, se limitan al importe de tres meses de salario, que el patrón debe cubrir al

obrero cuando se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o no acepte el laudo pronunciado por la Junta; cuando despida al obrero sin causa justificada, o bien, el obrero se retire del servicio en virtud de falta de probidad del patrón, y cuando éste o sus familiares hagan víctima al obrero de malos tratamientos. Sólo en una hipótesis de carácter excepcional, inserta en la fracción XXII, el término "indemnización" tiene alcance distinto del señalado: cuando el patrono puede ser eximido de cumplir el contrato de trabajo. En esta hipótesis, de manera expresa, se deja a la ley reglamentaria regular lo que corresponda; así que con ella no se desautoriza el concepto genérico del propio término "indemnizaciones". La Ley Federal del Trabajo confirma los conceptos anteriores. Su artículo 113 reitera el imperativo que contiene la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, aun cuando el precepto reglamentario particularice que los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores, tienen preferencia sobre cualquier otro crédito, "incluidos los que disfruten una garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón". Las indemnizaciones a que se refiere el artículo 113 mencionado, corresponden al concepto genérico de ese término, que consignan las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional; pero no comprenden el caso excepcional que engloba la segunda de estas fracciones, pues la Ley Federal del Trabajo regula, separadamente, dicha hipótesis de excepción. En efecto, la Ley Federal del Trabajo, después de determinar que los contratos de trabajo "obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad" (artículo 31); de consignar, minuciosamente, las causas de rescisión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón (artículo 47), y de establecer que "el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario" (artículo 48), señala los

requisitos que debe satisfacerse, para que el patrón quede eximido "de la obligación de reinstalar al trabajador" (artículo 49). Por su parte, el artículo 50 de la misma Ley, impone al patrón que desea eximirse de reinstalar al trabajador, la obligación de cubrir a éste "una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados", si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado, menor de un año; una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios, si la relación de trabajo excede de un año; veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, cuando la propia relación fuere por tiempo indeterminado y, "además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos, desde la fecha del despido, hasta que se paguen las indemnizaciones". A través de las prevenciones anteriores, se cumple el mandato constitucional, regulándose la hipótesis de excepción que comprende la fracción XXII del artículo 123 constitucional; así que las reglas correspondientes deben regir, en exclusiva, el caso de excepción. Este Tribunal pronunció ejecutoria con fecha dieciséis de julio de mil novecientos setenta y uno, dentro del juicio de amparo número 235/71, promovido por Ricardo Argüjio Flores y Antonio Uribe Cortés, donde considera: "Si la fracción XXIII del artículo 123 Constitucional establece que son preferentes los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y las fracciones XXI y XXII preceptúan que si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, y que cuando el patrono despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el

contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario; de tales disposiciones aparece que el referirse a la indemnización lo hacen en el sentido de verificar el pago de tres meses de salario además de las demás responsabilidades que resulten del conflicto, de ello se infiere que la Constitución establece como crédito preferente, refiriéndose a las dos indemnizaciones, sólo la indemnización constitucional que es el pago de tres meses de salario. Por otra parte, el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo, al hablar de la preferencia de créditos, dice que tienen tal carácter los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón, pero estas indemnizaciones no pueden referirse a las que establece el artículo 50 porque este dispositivo enumera aquellas indemnizaciones a que se tiene derecho en relación al supuesto que establece el artículo que le precede, entre las que deben considerarse los salarios devengados, los de los séptimos días y días festivos, aun cuando tengan una vigencia muy anterior al último año y los posteriores salarios vencidos, pero las indemnizaciones preferentes son aquellas que constitucionalmente se mencionan en las fracciones del artículo 123 citado y en forma substantiva por el artículo 113 también citado y si este precepto únicamente se refiere a los salarios devengados en el último año, quiere decir que en tratándose de salarios se excluyen todos los demás cualquiera que sea su origen o procedencia aun cuando sean aquellos que el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo considera como indemnización. En tal virtud, los salarios caídos no quedan incluidos en la enumeración preferencial que contemplan los artículos 123 constitucional, en sus fracciones XXI, XXII y XXIII y 113 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que, la resolución impugnada que así lo determina, no implica violación de garantías".

TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Toca 62/74 (Amparo en revisión 1344/73). Alfonso H. Treviño González y coagraviados. 8 de agosto de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Reyes Galván.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII-Julio

Página: 213

SALARIOS VENCIDOS. SU PAGO ES DE NATURALEZA PREFERENTE. Es cierto que el artículo 123, fracción XXIII, de la Constitución Federal no alude expresamente a que el pago de los salarios caídos o vencidos sea preferente, sino tan sólo los devengados en el último año, empero, dado que dicha preferencia constitucional también alcanza a las indemnizaciones que le corresponden al trabajador, y que conforme a lo dispuesto por el artículo 50, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, estos también las constituyen, es evidente que su pago será preferente a cualquier otro crédito, atento lo establecido por el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO.

La necesidad de que la ley laboral establezca claramente cuáles son los créditos preferentes resulta una imperiosa necesidad toda vez que la Ley de Concursos mercantiles, en su artículo 221 se señala

Los Créditos laborales diferentes de los señalados en la fracción I del artículo 224 y los créditos fiscales se pagarán después de que se hayan cubierto los créditos

singularmente privilegiados y los créditos con garantía real pero con antelación a los créditos con privilegio especial

Es decir, realiza una discriminación sobre el pago preferente de los créditos laborales; toda vez que únicamente considera como preferentes las consideradas en la Constitución consistentes en los *sueldos y salarios devengados y las indemnizaciones debidas durante el último año a los trabajadores.*

Sin embargo consideramos que esta disposición es contraria al espíritu de la Legislación Laboral, toda vez que como se ha venido exponiendo durante el desarrollo del presente trabajo; el crédito laboral son todas aquellos adeudos que tenga derecho a recibir el trabajador generados de una prestación subordinada de un servicio personal; previo reconocimiento por parte de la autoridad laboral a recibirlo y cuantificando.

Siendo una contradicción por parte de la Ley de Concursos Mercantiles el hecho de que realice una distinción sobre que créditos son preferentes; y así mismo establezca que los trabajadores deberán comparecer a un juicio de concurso mercantil y encuadrar su crédito en una prelación para ser pagado junto con los demás acreedores. Cuestión que la misma Ley Federal del Trabajo es contemplada en su artículo 113.

Los trabajadores no necesitan entrara a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión. La Junta de conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Desprendiéndose que no es necesario que los trabajadores tengan que comparecer ante un juez de lo concursal a recibir el pago de sus créditos laborales.

En este punto se debe recordar que lo establecido en la Ley Federal del Trabajo son únicamente derecho mínimos pero en cualquier momento pueden ser superados por un acuerdo de las partes. Por ello consideró que tendrán naturaleza preferente todo las prestaciones, salario e indemnizaciones que tenga el derecho el trabajador a recibir por haberse generado durante la prestación de un servicio personal subordinado.

Otra cuestión que se debe observar, es que la Quiebra de la empresa no implica la liquidación total de los trabajadores, sino puede implicar la reducción del personal de la empresa, por ello conforme a lo establecido en el ley laboral, se debe tomar en consideración el tiempo laborado para realizar dicho reajuste, sin embargo, en ocasiones dicho criterio no coincide con las necesidades de la empresa lo que puede provocar un conflicto de preferencia.

Dentro de la práctica, es frecuente que las sociedades denominadas “de personas”, por responder con todo su patrimonio, o bien el patrón persona física, a fin de evitar el pago de sus obligaciones, ponga los bienes de su propiedad a nombre de su cónyuge, de esta manera; al momento de ejecutar o embarga bienes suficientes para rematar y cumplimentar una sentencia, alega no tener bienes de su propiedad; por ello en la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos se contempla la “presunción Muciana” consistente en:

“Presunción introducida en el derecho romano por el juriconsulto Q. Mucio Scaevola, en virtud de la cual, en caso de duda acerca del origen de los bienes adquiridos por la mujer durante el matrimonio, se consideraban que procedían de la donación hecha por el marido

Nuestra Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos (art. 163) hace referencia a esta presunción cuando establece que frente a las masa se presumirá que pertenecen al cónyuge quebrado los bienes que el otro hubiere adquirido durante el matrimonio en lo cinco años anteriores a la fecha a que se retrotraigan los efectos de la declaración de quiebra¹⁹⁷”.

Sin embargo en la Ley Laboral, no se contempla haciendo que muchos patrones, vean eludida su responsabilidad en materia laboral.

¹⁹⁷ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. op. cit. pág. 416

Por ello considero necesario el hecho de modificar al Ley Federal del Trabajo en el sentido de que:

- Especificar claramente cuales son los créditos preferentes enunciándolos de manera clara, cuestión que beneficiaría a la clase trabajadora, toda vez que al señalarse, los trabajadores tendrían mejor conocimiento del monto de sus prestaciones y esto les auxiliaría inclusive en los supuestos de negociar directamente con el patrón.
- Establecer cuales son los criterios que la junta tomaría en cuenta para aprobar o desaprobar la terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo, de tal manera se daría mayor seguridad jurídica tanto a los acreedores como a los trabajadores.

Para ello sería conveniente agregar una fracción en el artículo 435 de la Ley Laboral, en el que se establezca:

IV.- Si se trata de la fracción V la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá analizar mediante el dictamen pericial, la viabilidad económica de la empresa, a fin de autorizar ya sea la reducción de la plantilla de trabajadores, o la Terminación Colectiva de la Relación de Trabajo.

Por último a fin de evitar que el patrón eluda sus responsabilidades en materia laboral, contemplar como bienes embargables para hacer efectivo el crédito laboral, los bienes que pertenezcan a los cónyuges, estableciendo que dichos bienes se podrán ver libertados previo procedimiento incidental de la tercera excluyente de dominio.

Art. 951 en la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes:

I.- Se practicara en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario, que pertenezca al deudor o a su cónyuge. En éste último caso, que dicho bien hubiese sido adquirido dentro de los últimos cinco años anteriores al momento del embargo.

Art. 952. Quedan únicamente exceptuados de embargo:

II.- Los bienes que pertenezcan a la casa habitación y que no sean de propiedad del patrón o de su cónyuge y que hubieren sido adquiridos con anterioridad de dos años al momento de hacer efectivo el crédito laboral. O que demuestre el cónyuge del quebrado que ingresaron a su patrimonio por producto de su trabajo, o por una vía legal diversa de la sociedad conyugal.

Antes de concluir el presente trabajo, considero necesario el mencionar, de nueva cuenta, el hecho de que en el Congreso de la Unión se ha presentado una iniciativa de una Ley de Concursos Mercantiles que sustituya la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos de 1947. Sin embargo, a pesar de que dicha legislación afectará el procedimiento de quiebra de una empresa, en la materia laboral, no se verá afectado en gran medida, toda vez que son procedimientos de naturaleza distinta. Así nos encontramos ante un proceso de quiebra que busca distribuir el patrimonio del quebrado entre sus acreedores y una cuestión laboral que busca que los trabajadores reciban el pago de su indemnización, que se deriva del cierre de la empresa, esto es nos encontramos ante dos procedimientos que se complementan.

Retomando el tema laboral, a pesar de la nueva Ley de Concursos Mercantiles, es necesario que para dar por terminada la relación de trabajo por causa de quiebra de la empresa, exista una declaración de quiebra por el Juez de lo Concursal y que el Sindico se presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para iniciar el procedimiento especial, a efecto de que se autorice la terminación colectiva de la relación de trabajo.

De tal manera que a pesar de existir una nueva Ley de Concursos Mercantiles, aun es necesario el procedimiento especial regulado en la ley laboral para obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la terminación colectiva de la relación de trabajo. Por ello la propuesta de agregar una fracción al artículo 435 de la Ley Laboral, en la que se contemple que en el caso de una quiebra de la empresa sea necesario el presentar un dictamen pericial, a fin de determinar la viabilidad de la empresa, resulta necesario a pesar de la nueva Ley de Concursos Mercantiles, toda vez que ésta regula una cuestión mercantil y no la laboral.

El conflicto de la aplicación de ambas legislaciones ha sido reconocido por el proyecto de la Ley de Concursos Mercantiles, y en busca de solucionarlo previene la posibilidad de exhibir una fianza para liberar un bien que ha sido embargado por cuestión de un crédito laboral. Sin embargo, se debe reconocer que para la procedencia de dicha hipótesis es necesario que se reconozca en cada trabajador el derecho a recibir una fianza y a cuantificar su monto.

Por último, en el procedimiento laboral, la fase de ejecución de laudo, siempre resulta ser una de las más complejas toda vez que el hacer efectivo la condena mediante un embargo y posteriormente el remate de un bien resulta de gran dificultad toda vez que el patrón en la mayoría de los casos busca verse librado de cumplir con sus obligaciones por ello en muchas ocasiones pone los bienes de la empresa a nombre de sus familiares a fin de buscar quedarse insolvente de sus obligaciones. Lo mismo sucede cuando la empresa se encuentra en quiebra y por ello la ley de quiebras y suspensión de pagos así como el proyecto de la Ley de Concursos Mercantiles contempla la presunción munciana, ya que dentro de los bienes de la masa se contempla los que haya adquirido el cónyuge del quebrado durante un lapso de cinco años anteriores a la declaración de quiebra salvo, que el cónyuge demuestre que adquirió los bienes por otra vía que no sea la sociedad conyugal. En caso contrario, los bienes del cónyuge se

presumirán como propiedad del comerciante por lo que se incorporan a la masa de la quiebra.

Por lo anteriormente explicado se propone que en caso de no existir bienes suficientes para la liquidación del crédito laboral sea contemplada dentro de la ley laboral la posibilidad de embargar bienes del patrimonio del cónyuge que hayan sido adquiridos dentro de los dos años anteriores a que se hayan dictado el laudo.

Esta cuestión si bien es contemplada en la ley de Quiebras y Suspensión de Pagos y es confirmada en la iniciativa de la Ley de Concursos Mercantiles, es competencia exclusiva del juez de lo concursal, el hacerla efectiva, sin embargo en la ley del trabajo no se contempla esta posibilidad para la Autoridad laboral.

De lo anterior, se puede reafirmar el hecho de que nos encontramos ante dos legislaciones que ante todo se deben complementar, de tal manera que la cuestión económica de la empresa no se vea agravada por un procedimiento judicial que resulte obsoleto que contraponga los intereses de los acreedores y de los trabajadores de la empresa, sino por el contrario se vean ambas partes oídas en el proceso y se resuelva imparcialmente y con la celeridad debida.

Esta necesidad fue reconocida por el ejecutivo, por ello han iniciado Proyecto de una Nueva Ley de Concursos Mercantiles, sin embargo esta ley únicamente atiende a un parte de las involucradas en un proceso de liquidación de la empresa, por ello la actualización de la Ley Federal del Trabajo de 1970 resulta de gran relevancia a fin de buscar que la situación laboral de los trabajadores sea claramente regulada y evitar a lo máximo que se coloque en situaciones desfavorables a los trabajadores.

CONCLUSIONES

Primera.- En el mundo jurídico, una persona puede desarrollar diversos papeles, ejemplo de ello es el comerciante que al ser propietario de una empresa o establecimiento y utilizar trabajadores en el proceso de producción de la misma se convierte al mismo tiempo en patrón regulándose sus actividades por diferentes normatividades.

Segunda.- En las obligaciones que asume una persona en su carácter de comerciante interviene su voluntad a fin de realizar un intercambio de prestaciones mercantiles; en tanto que como patrón por el simple hecho de darse una relación de subordinación mediante un pago, se generan obligaciones y derechos, que se establecen en un ordenamiento legal de aplicación imperativa

Tercera.- El orden jurídico reconoce la posibilidad de que una empresa se vea afectada en su vida por cuestiones económicas, que deriven en la necesidad de cerrar esa empresa por la insuficiencia del capital necesario para que ese comerciante afronte sus obligaciones..

Cuarta.- La tramitación de un procedimiento de quiebra tiene como finalidad pagar las deudas del patrón-comerciante mediante la distribución de un patrimonio entre sus acreedores, estableciéndose que el pago de las deudas se realizará conforme a una graduación de los créditos de los deudores

Quinta.-. Ante una quiebra el patrón tiene una responsabilidad objetiva, por el sólo hecho de ser el dueño de la empresa, ejemplo de esto es la indemnización que recibe el trabajador por verse privado de su trabajo a causa del cierre de la empresa que ha sido declarada en quiebra

Sexta.- Por disposición Constitucional, el Crédito laboral, será pagado en primer lugar, toda vez que tiene el carácter de ser preferente de manera absoluta.

Séptima. Para establecer un crédito laboral, se requiere que la Autoridad Laboral, previo el procedimiento que la Ley consigna para el caso específico, determine que el trabajador tiene derecho a recibir dicha cantidad, misma que se calcula en relación al tiempo durante el cual presto sus servicios subordinados, cuantificándola a efecto de que el trabajador solicite a la Junta que ejecute por tal cantidad.

Octava.- En la Quiebra de la Empresa, el Sindico deberá solicitar ante la Autoridad Laboral, la autorización para la terminación colectiva de la relación de trabajo, iniciando para ello el procedimiento denominado especial.

Novena.- Se debe remarcar, que si bien es cierto que al Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos ha sido sustituida por una Ley de Concursos Mercantiles, ello no afecta la regulación de la quiebra de una empresa, desde el punto de vista laboral; sin embargo se debe buscar que ambos procedimientos tanto el de índole concursal como el laboral se vean coordinados a fin de que la empresa y las partes que intervienen en una quiebra se vean en lo menor posible afectados, ante una dilación para resolver las cuestiones de fondo como sería obtener la autorización de la terminación colectiva de la relación de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. U.N.A.M. México 1990.
- BEJARANO SANCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. Tercera Edición. Editorial Harla México D.F. 1994.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición Editorial SISTA México 1998
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Segunda Edición. Editorial Trillas, México D,F., 1992.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Trillas México D, F., 1997.
- CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editores. México, D.F., 1997.
- DAVALOS MEJÍA, Carlos Felipe . Quiebras y Suspensión de Pagos. Editorial Harla México D,F.
- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. Séptima Edición.. México D,F. 1997.
- DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo. Tomo y Tomo II. Duodécima Edición. Editorial Porrúa México D.F. 1998.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México D.F., 1996.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Décimo Quinta Edición. Editorial Porrúa, México D.,F., 1998.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Octava Edición. Editorial Porrúa. México D.F. 1995

DE PINA VARA, Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil. México D.F., 1972 Editorial Porrúa.

DE PINA Y PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho Vigésima Edición. Editorial Porrúa. México D,F. 1994.

Diccionario Enciclopédico Grijalbo Ediciones Grijalbo Barcelona España.

Enciclopedia Jurídico Omeba. Buenos Aires. 1981.

GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Décima segunda Edición. México D.F., 1993

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo . Introducción al Estudio del Derecho. 43 Edición. Editorial Porrúa. México D,F. 1992.

GOMEZ LARA Cipriano. Teoría General del Proceso Octava. Edición. Editorial Harla. México D,F., 1994.

GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Editorial Porrúa, México D.F. 1995.

J. RUPRECHT, Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. UNAM. México 1980.

MANTELLA MOLINA, Roberto L. Derecho Mercantil. Vigésimo sexta Edición. Editorial Porrúa. México D.F., 1989.

NORAHENID AMECUA , Ornelas. Relaciones Laborales. Segunda Edición. México D.F., 1996.

OVILLA MANDUJANO, Manuel Lenguaje de los Abogados México D.F.1994.

RODRIGUEZ RODRIGUEZ, Joaquín. Curso de Derecho Mercantil. Tomo I y Tomo II . Vigésima Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México D.F., 1999

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano Tomo Quinto. Obligaciones Volumen II. México D.F. 1985. Editorial Porrúa.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo . México D.F.,

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano. Editorial Porrúa. México D.F., 1970

VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio Del Derecho. Octava Edición. Editorial Porrúa. México 1988.

Handwritten signature and initials 'V: b' with a large flourish.