



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGON

**LA PROBLEMÁTICA DE LA CONTRATACIÓN
LABORAL EN UNA EMPRESA EN LIQUIDACIÓN**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

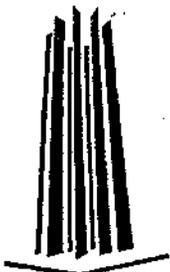
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

MIREYA DIAZ RODRÍGUEZ

ASESOR:

LIC. ROSA LAURA RIVERA ZARATE



MÉXICO

2005

m 345404



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

Autorizo a la Dirección General de Vigilancia de la
UNAP, para que se le otorgue el acceso al
contenedor.

Nombre: Miraya Díaz

Nombre: Rodríguez

Fecha: 26 Mayo - 2005

Firma: 

A MIS PADRES:

**CON INMENSO CARIÑO Y GRATITUD
YA QUE POR SUS SACRIFICIOS
LOGRARON DARME UNA
EDUCACIÓN PROFESIONAL Y POR
HABERME GUIADO Y ACONSEJADO
EN TODO MOMENTO PARA
LOGRAR ESTA META.**

A MI HIJO:

**QUE HA SIDO FUENTE DE
INSPIRACIÓN PARA CONQUISTAR
TODOS MIS SUEÑOS Y LUCHAR
CONTRA ADVERSIDADES.**

**A MI ASESORA Y A LA LIC. MARTHA
RODRIGUEZ:**

**CON PROFUNDO AGRADECIMIENTO
YA QUE CON SUS CONOCIMIENTOS
HICIERON POSIBLE LA
CULMINACION DE ESTE TRABAJO.**

A LA UNAM:

**POR HABERME PERMITIDO
SUPERARME COMO PERSONA
Y COMO PROFESIONISTA.**

**A TODOS AQUELLOS QUE HAN
DEJADO UNA HUELLA
SIGNIFICATIVA EN MI VIDA Y QUE
HAN AYUDADO A QUE ME
CONVIERTA HOY EN LA PERSONA
QUE SOY.**

INDICE

INTRODUCCION.....	1
--------------------------	----------

CAPITULO PRIMERO MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES

1.1 Derecho del Trabajo.....	1
1.2 Sujetos del Derecho.....	3
1.2.1 Trabajador.....	4
1.2.2 Tipos de Trabajadores.....	6
a) Trabajadores Permanentes.....	6
b) Trabajadores de base.....	7
c) Trabajadores de Temporada.....	8
d) Trabajadores Transitorios.....	8
e) Trabajadores de Confianza.....	10
1.2.3 Patrón.....	11
1.2.4 Representantes del Patrón.....	12
1.2.5 Empresa.....	14
1.3 Liquidación de una Empresa.....	19

CAPITULO SEGUNDO LA RELACION LABORAL

2.1 Relación Individual de Trabajo.....	25
2.2 Contrato de Trabajo.....	28
2.3 Contrato Individual de Trabajo.....	33
2.3.1 Elementos del Contrato Individual de Trabajo.....	34
a) Consentimiento.....	35
b) Subordinación.....	36
c) El Objeto.....	38
2.3.2 Elementos de Validez del Contrato de Trabajo.....	38
a) La Capacidad.....	39
b) Ausencia de Vicios del Consentimiento.....	40
c) Licitud en el Objeto.....	41
d) La Forma.....	41
2.4 Contrato Colectivo.....	42
2.4.1 Características de los Contratos Colectivos.....	45
a) Generalidad.....	45
b) Inmediatez.....	45

c) Imperatividad.....	46
d) Obligatoriedad.....	46
2.4.2 Estructura del Contrato Colectivo.....	46
a) Elemento Normativo.....	47
b) Elemento Obligacional.....	47
c) La Envoltura Protectora.....	47
2.5 Duración de la Relación de Trabajo.....	48
a) Relación por Obra Determinada.....	49
b) Relación por Tiempo Determinado.....	51
c) Relación por Inversión de Capital.....	53

CAPITULO TERCERO

SUSPENSION Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

3.1 Suspensión de la Relación Laboral.....	55
3.2 La Rescisión de la Relación Laboral.....	59
3.2.1 El Despido.....	69
3.3 Terminación de la Relación Laboral.....	71
3.4 Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo.....	73
A) Causas que Parten de la Voluntad de los Trabajadores.....	74
B) Causas Objetivas que Producen la Muerte del Contrato Colectivo.....	75
3.5 Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.....	76

CAPITULO CUARTO

EL PROCESO DE LIQUIDACION

4.1 Situación Actual de los Trabajadores de Empresas Liquidación.....	83
4.2 Discusión Sobre el Enmarcamiento de la Liquidación en el Esquema de la Ley.....	86
4.3 Propuesta para que se Reformen los Artículos 434 y 53 de la Ley Federal del Trabajo.....	94

CONCLUSIONES.....	97
--------------------------	-----------

BIBLIOGRAFIA.....	99
--------------------------	-----------

INTRODUCCION

El derecho del trabajo se caracteriza por buscar la justicia, y en especial nuestra materia demanda la justicia social, la libertad, el bien común, la dignidad de los trabajadores entre otros valores, y esto contribuyó a, que través del tiempo los trabajadores dejaran de considerarse como cosas, que tuvieran libertad de trabajo o de industria y se terminara con la esclavitud por medio de movimientos sociales que favorecieron un nuevo estatuto legal para los trabajadores.

Lo anterior se expresó en las direcciones ideológicas en cuanto a su fondo, pero el Derecho Mexicano del Trabajo siempre ha sido y será al menos en teoría un derecho distintivamente protector de la clase trabajadora.

Gracias al fenómeno de las luchas de los trabajadores al surgir el siglo XX cuando afrontaron los sucesos de Cananea y Río Blanco, grabaron el inicio del fin del feudalismo burgués y con esto favorecieron a que se diera la Revolución Social y con ella la conquista de la libertad sindical así como el derecho de huelga y las convenciones colectivas, siendo estas las tres instituciones que forman el Derecho Colectivo que sería la columna del Derecho del Trabajo.

Aún antes de 1917, el Derecho del Trabajo Mexicano hizo su aparición en las legislaciones de algunos Estados como Veracruz, Jalisco, Yucatán, etc; pero es consolidado en la Constitución de 1917, con las discusiones del artículo 5° que dieron lugar al bello capítulo de la Historia Universal, al verse consagrado en una

Constitución, el catálogo de derechos básicos del trabajo sobre jornada, descanso, salario, condiciones dignas de trabajo, seguridad e higiene, escuelas para los hijos de trabajadores, seguridad social, asociación profesional, huelgas, jurisdicción especial del trabajo, estabilidad en el empleo entre otros.

Esa declaración de derechos de 1917, que luego se vio institucionalizada por la promulgación de leyes en la mayoría de los Estados al tenor del texto original del artículo 123 se consolidó en el ámbito nacional con las reformas de 1929 al 73 y 123 que otorgan al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de trabajo en toda la República en el régimen general.

No obstante ese desarrollo y, precisamente por los cambiantes patrones de la vida colectiva se presenta ahora por desgracia con frecuencia el fenómeno de la disolución de empresas y de otras entidades especialmente públicas, por la tendencia neoliberal del estado posmoderno que busca una reducción práctica del ámbito del intervencionismo del Estado, en el derecho del Estado se funda en que no está cabalmente captado en las instituciones y normas actuales reguladas por la ley.

Se trata del estado de liquidación que sobreviene al decretar la disolución de personas morales, estado de liquidación en que no se precisa en la ley el tipo de contratos que se pueden celebrar atendiendo a ese particular acontecer económico y jurídico, con la consiguiente incertidumbre jurídica del liquidador sobre sus facultades y alcances en materia laboral al contratar servicios personales, así como la de los prestadores de servicios que pueden ver negados o disminuidos sus derechos así como la de la Junta de Conciliación y Arbitraje por la dificultad que se presentaría para dilucidar ese tipo de relaciones laborales y la forma de su

cancelación, además, de las responsabilidades que tal actuación puede sufrir:

Es por lo anterior que en el desarrollo del tema que trataremos en la siguiente tesis, se destaca uno de los principales problemas que existe y cada vez son mas frecuentes, quizá por el influjo de los cambiantes tiempos que estamos viviendo; por eso elaboramos este modesto trabajo que sometemos a la alta consideración de ustedes y que no espero más que su generosa comprensión.

CAPITULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL

1.1 DERECHO DEL TRABAJO

Para definir al derecho del trabajo existen diversas definiciones que dentro de la doctrina se han expuesto con relación al trabajo, muchas de ellas son con relación al sujeto, al objeto, a los fines y a la relación de trabajo que se da entre el trabajador y el patrón como lo define el Dr. Miguel Borrel Navarro en este concepto: "Es una ciencia social y pública sistematizada y dinámica porque sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores y los patronos".¹

Existen otras definiciones que se crearon con la tendencia de superar la lucha de clases, además, de pretender hacer del Derecho del Trabajo un derecho de armonía y equilibrio, como lo establece el artículo 123 Constitucional, mismo que expresa condiciones de dignificación de los trabajadores frente a los patronos pero el fin más importante es el aspecto reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación convirtió en bienes económicos de propiedad de los patronos por lo

¹BORREL Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del trabajo. Cuarta Edición. Porrúa, México, 1994, Pág. 4

que el maestro Alberto Trueba Urbina define a nuestra materia como: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas, e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializar a la vida humana".²

Este concepto manifiesta principios, instituciones y normas, es decir, el Derecho del Trabajo, se va a regular por reglas que resguardan los derechos de los trabajadores, sea este un trabajo intelectual o en su caso utilizando la mano de obra para que tenga un buen desarrollo en la vida.

Para el maestro Mario de la Cueva; el Derecho del Trabajo es: "La norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital".³

Una definición que podríamos considerar más completa es la de Sánchez Alvarado que dice: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en su aspecto individual y colectivo las relaciones entre trabajadores y patronos; entre los trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitir vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino".⁴

² TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1977, Pág. 135.

³ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo, Décimo Novena Edición, Tomo I, Porrúa, México 2003, Pág. 83.

⁴ SÁNCHEZ Alvarado, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vol. I. México, 1967, Pág. 36.

Otra definición que nos pareció acertada en cuanto su contenido, porque incluye el trabajo independiente, es la de Orlando Gómez y Elson Gottschalk "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y reglas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y colectivas que nacen entre los empleadores privados o equiparados y los que trabajan bajo su dirección y de ambos con el Estado, por ocasión del trabajo, o eventualmente fuera de él.⁵ Para terminar con este punto podemos concluir diciendo que: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas e instituciones que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".

1.2 SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACION

Dentro del Derecho del Trabajo existen figuras jurídicas que son fundamentales para que se de la relación de trabajo y se pueda regular en la doctrina laboral, esas situaciones que se presentan en la vida cotidiana de los trabajadores, que es el motor de nuestra materia pero para poder entender mejor debemos de hablar del trabajo, mencionando una concepción que hizo el Dr. Miguel Borrell Navarro acerca del trabajo: "El trabajo es toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica la que para algunos puede ser material y/o intelectual, aunque se considera por muchos estudiosos de esta materia, que toda actividad por muy material que sea, requiere también de una parte de intelecto."⁶

⁵ GOMEZ, GOTTSCHALK y BERMÚDEZ. Curso de Derecho del Trabajo, Primera Edición, Cárdenas, México, 1979. Pág. 13.

⁶ BORREL Navarro, Miguel Op. Cit. Pág. 65.

Además el trabajo se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo en el siguiente artículo que a la letra menciona:

Art. 3° "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

En el inicio del artículo 123 Constitucional, se trata vagamente al trabajo como: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley", el mismo ordenamiento jurídico que se menciona regula el trabajo que se realiza bajo la dependencia o subordinación de un patrón, así como el pago de un salario o remuneración, esta característica es una consecuencia natural de la relación de trabajo, además, de contener las condiciones mínimas a que tiene derecho el trabajador como son: una jornada máxima de trabajo, días de descanso, vacaciones, derecho para asociarse y defender sus intereses y el derecho a tener seguridad social, etc.

1.2.1 TRABAJADOR

A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de distintas formas como lo son: obrero, operario, asalariado, jornalero; el concepto que contempla la Ley Federal del Trabajo es el siguiente:

Art. 8 Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal y subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se debe de entender por trabajo como toda actividad humana ya sea intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

Del anterior precepto legal se desprenden elementos para que el servicio que proporciona el trabajador sea susceptible de regularse dentro de la ley, además, de ser fundamentales para que se pueda originar la relación laboral y son los siguientes:

El trabajo debe de ser prestado de manera personal, es decir, para que se pueda atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo es indispensable que el servicio sea desempeñado por él mismo en forma personal y no mediante otra persona, ya que si existe otra persona de por medio se estaría ante la figura del intermediario.

- ❖ El trabajador necesariamente debe de ser una persona física.
- ❖ El trabajo que se preste siempre será a una persona física o moral.
- ❖ El servicio siempre debe de ser subordinado, debe de entenderse por subordinación al trabajo que habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón y a cuya autoridad estarán sujetos los trabajadores en todo lo relacionado al trabajo.

En cuanto a la terminología de este concepto, también ha sido conocido con el nombre de "obrero", "prestador de trabajo", deudor de trabajo", "acreedor de salario", entre otros. Pero en nuestro derecho el concepto de trabajadores el que ha tenido mayor aceptación y nuestra ley sólo "en el artículo 5º fracción VII utiliza la expresión "obrero" a propósito del pago de semanal de los salarios y ello, en razón de que es costumbre denominar de esa manera a los trabajadores manuales".⁷

1.2.2 TIPOS DE TRABAJADORES

A la figura del trabajador podemos hacerle, para efectos de estudio, la siguiente clasificación

a) TRABAJADORES PERMANENTES

Existen diversos tipos de trabajadores, los comúnmente conocidos como permanentes que son aquellos que realizan el trabajo normal, permanente necesario para el funcionamiento de la empresa, es decir, sin este tipo de trabajador no existiría la empresa y estos se clasifican en de base o planta y de temporada.

⁷ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Décimo segunda edición, Porrúa, México; 1999, Pág. 489.

b) TRABAJADORES DE BASE O DE PLANTA

Para que exista un trabajo de base o de planta se requiere que el servicio prestado constituya una necesidad permanente dentro de la empresa, es decir, que no se trate de un servicio estrictamente accidental, cuya repetición sólo podrá ser como consecuencia de que concurren circunstancias especiales, esto es, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa.

Del párrafo anterior se puede decir que la existencia de un empleo de planta no depende de que un trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos. El término de trabajador de planta, se establece en el artículo 158 de la ley, como base para determinar la antigüedad de los trabajadores, sin hacer de estos ninguna distinción, por lo tanto, el precepto rige para los trabajos continuos y para los de temporada.

Art. 158 Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulara el cuadro general de las antigüedades distribuido por categorías de cada profesión u oficio, ordenará se le de publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir para la resolución de esta, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

c) TRABAJADORES DE TEMPORADA

Los trabajadores de temporada van a ser aquellos, que realizan una actividad normal permanente necesaria que constituye la finalidad de la empresa, pero sólo lo hacen en cierta temporada del año, o sea, son una necesidad permanente de ciertas empresas, más aún son frecuentemente, como la forma normal, única e irremplazable de trabajar, sin otra diferencia con los trabajos de planta continuos; la regla de la estabilidad en el trabajo cubre a los trabajadores de temporada lo que implica que disfruten del derecho de presentarse anualmente en la empresa y que su no-aceptación será una separación injustificada.

Lo anterior deja en claro que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos días, sino que dicho servicio se preste de forma uniforme en periodo de tiempos fijos, por ejemplo una persona que preste sus servicios dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si es sólo por una circunstancia accidental.

d) TRABAJADORES TRANSITORIOS O EVENTUALES

Estos trabajadores son los más comunes ya que los encontramos en todos lados, es decir, este tipo de trabajadores van a ser aquellos que constituyen su finalidad, regularmente celebran un contrato de tiempo u obra determinada, por lo que solamente podrán ser considerados eventuales cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo.

Por lo tanto podemos definir a los trabajadores eventuales como aquellos que no satisfacen los requisitos del trabajo de planta, pero puede agregarse que son con los que cumplen actividades ocasionales, es decir, aquellas que no constituyen una necesidad permanente dentro de la empresa como podría ser una instalación o reparación de una maquinaria o la sustitución temporal de algún trabajador de planta.

En la Ley Federal del Trabajo se encuentran tres artículos que se refieren a los trabajadores eventuales:

Art. 49 fracción V que dice: el patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determina en el artículo 50 en los siguientes casos: fracción V cuando se trate de trabajadores eventuales.

Art. 127 El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustara a las normas siguientes: fracción VII Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Art. 156 De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154 a los

trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacaciones transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Este artículo habla del derecho a ser readmitidos en o por la empresa a la que hubieren prestado su trabajo.

e) TRABAJADORES DE CONFIANZA

En el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo define a los trabajadores de confianza de la siguiente forma:

Art. 9 La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Podemos finalizar diciendo que, los trabajadores de confianza según nos menciona la Ley, dependen de la naturaleza de sus funciones que se desempeñan y no de la designación que se dé al puesto; esto quiere decir que la función misma que se determina en esta clase de trabajo no es por voluntad del patrón que en forma arbitraria quisiera poner en tal calidad a un empleado y en todo caso es facultad del trabajador acudir ante las autoridades laborales correspondientes para que digan si se trata o no de una activada de confianza.

1.2.3 PATRON

La ley contempla una definición simple del concepto de patrón dentro del artículo 10 que señala que:

Art.10 Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o de varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos.

Según Ramón Garrido, nos señala que "la actual definición difiere de la que se había hecho en la ley de 1931, ya que conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo que decía: Patrón es toda persona física o jurídica, (este término es más apropiado que el actual moral), que emplea el servicio de otra persona física en virtud de un contrato de

trabajo.”⁸ Esto obedece al cambio de concepción histórica jurídica laboral: al servicio contractualista, actualmente de una relación laboral.

La Ley Federal del Trabajo en el anterior artículo, no se ocupa de mencionar que se debe de pagar un salario como tampoco lo hace en la definición de trabajador y esto es porque se omite el elemento de subordinación, lo que ha hecho que la definición sea limitada a pesar de que se tome como correcta.

Por lo que se refiere al primer elemento, que el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que para la legislación laboral es indistinto que tratándose de una persona moral, esta sea una sociedad civil o mercantil, a diferencia del trabajador que debe de ser una persona física, ya que lo que aquí interesa es el de recibir un servicio en la relación de subordinación.

1.2.4 REPRESENTANTES DEL PATRON

El representante del patrón no lo excluye de la condición de trabajador, ya que durante largos años se ha debatido si los directores, gerente y demás funcionarios, que están sujetos a una empresa que podrían o no tener el carácter de trabajadores, la Ley Federal del Trabajo nos indica en el siguiente precepto lo que debe de considerarse como representante del patrón:

Art. 11 Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración

⁸ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, 1985, Pág. 96.

en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

De lo anterior podemos afirmar que con este concepto lo que realiza un representante del patrón, es ejercer funciones de dirección o administración dentro de una empresa o establecimiento además de que tiene la facultad de representar al patrón en las relaciones que tenga con los trabajadores a los que este vinculado por el trabajo que presten para el patrón persona física o moral.

Así mismo dentro del artículo 190 de la Ley Laboral se establece de forma específica.

Art. 190 Los capitanes, entiéndase como tales a quienes ejercen el mando directo de un buque, tienen con respecto a los demás trabajadores la calidad de representantes del patrón.

Del precepto antes descrito se desprende que en determinados casos también se puede sustituir a la persona física o jurídica a quienes representan al patrón, es quien responde frente a sus trabajadores, por los actos de quienes lo representan y de manera recíproca los trabajadores deben sometimiento y obediencia a los representantes del patrón, como si se tratase del mismo; estas personas se les considera que tienen una dualidad porque por un lado son trabajadores frente a sus patronos y por el otro son representantes de este frente a los demás trabajadores.

Actualmente en las empresas para ser un representante del patrón se debe cumplir con determinados requisitos, además, de

ciertas cualidades como son: a) que preste servicio efectivo dentro de la empresa; b) que ejerza funciones jerárquicas cuando menos superiores a la de los trabajadores contratados; c) que se instituya como práctica profesional que tales representantes puedan contratar sin necesidad de un mandato escrito y expreso a los trabajadores.

Aunado a lo anterior deben contar con las siguientes facultades pese al carácter de empleado que ostenta el representante que desarrolla su actividad al servicio de un patrón o de una persona de la que recibe una remuneración en ocasiones invariable pero sin importar el triunfo de un mandato tácito que ejerce y que lleva al mandante a quedar obligado con respecto de sus trabajadores que se contraten en su beneficio.

Los gerentes, directores, administradores y capitanes de buques, entre otros, que contratan los servicios de terceros por resultar imprescindibles para las actividades de la empresa así como del beneficio que se obtiene de estos el patrón, el mandante debe de responder de los actos de los representantes por disposición de la ley.

1.2.5 EMPRESA

El tema de la empresa como su concepto son eminentemente económicos, es decir, visto desde una óptica individual o social, la empresa es un concepto de naturaleza preponderantemente económica. De ahí que se diga en forma simplista que la empresa es la organización de los factores de la producción.

Por empresa y establecimiento debemos de indicar lo establecido por la ley laboral en el artículo 16 que dice:

Art. 16 Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

De la anterior definición podemos decir que: La empresa es la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección para la realización de un fin, es decir, tiene como objetivo la utilidad o el lucro como es el de producir algo para el consumo de la gente o la prestación de un servicio mediante una ganancia y como consecuencia el de dar trabajo.

El establecimiento puede mencionarse que es el lugar donde se encuentra situada la fábrica o la industria, como anteriormente se hablo es la unidad técnica que vendría a ser como la matriz.

El maestro Mario de la Cueva consideró la definición de Hueck-Nipperdey la más apropiada para precisar a la empresa como "La empresa es la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales, destinada a realizar la finalidad que se propones alcanzar el empresario"⁹.

A su vez hay que determinar que se debe de entender por establecimiento y también Mario De la Cueva supone acertada la

⁹ DE LA CUEVA Mario, Op. Cit. Pág 169

concepción del maestro Paul Durand al afirmar que "La empresa es la unidad económica de producción. El establecimiento es la unidad técnica de producción"¹⁰.

El Lic. Juan B. Climent, resuelve que en la Ley Federal del Trabajo se desglosa el concepto de empresa a través de las nociones de patrón y trabajador.

Art. 16 Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios...

Art. 10 Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...

Art. 8 Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado...

Constituyendo esos conceptos que integran la relación de trabajo se puede dar una definición jurídico-laboral de la empresa "La unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, cuya titularidad ejerce una persona física o moral (patrón) que utiliza el trabajo personal subordinado".¹¹

Siguiendo el estudio realizado por Juan B. Climent, debemos mencionar que la empresa tiene un doble aspecto, es decir,

¹⁰ IBIDEM

¹¹ CLIMENT Beltrán, Juan B. Derecho Sindical. Tercera Edición, Esfinge México 2000 Pág. 198.

acreedor de trabajo y como patrimonio de afectación para el cumplimiento de las obligaciones laborales.

De lo antes citado se desprenden las siguientes características:

- ❖ La empresa-patrón sujeto de la relación laboral, que es la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, cuyo titular utiliza para esos fines el trabajo personal y subordinado
- ❖ El patrimonio de la empresa, que es la universalidad de bienes vinculada por la relación de trabajo, al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades laborales.
- ❖ La empresa y el patrimonio de la empresa, son dos cosas distintas, pues la empresa se identifica con sus bienes, lo que no puede confundirse con ella, es el empresario, que es quien tiene el dominio sobre el patrimonio de la empresa.
- ❖ En la Ley Federal del Trabajo se emplea indistintamente el término "empresa" como sinónimo de patrón, o como entidad económica distinta a su titular, lo que puede ocasionar una confusión conceptual. En el artículo 13 de la ley laboral determina que no pueden ser considerados intermediarios, sino patrones las empresas establecidas cuyos titulares contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

- ❖ El personal que presta sus servicios a la empresa, aporta su fuerza de trabajo, entrega su energía humana, y en reciprocidad debe de obtener una respuesta que satisfaga sus necesidades materiales, culturales, inherentes a su condición humana y a su familia.

- ❖ La empresa en el derecho laboral, aún sin llegar a ser una comunidad jurídica, tiene una regulación bien explícita de protección al trabajo. El empresario y los trabajadores-capital y trabajo no forman una asociación porque no tienen una finalidad común sino una contraposición de sus fines¹².

Gómez, Gottschalk y Bermúdez, nos dan una serie de premisas que diferencian a la empresa y el establecimiento

- ❖ La independencia contable y financiera;
- ❖ La subordinación jerárquica; y
- ❖ El examen del riesgo de la actividad económica.¹³

La empresa es la unidad económica que concentra la escritura y la contabilidad de lo que se va a realizar; no obstante esto no significa que el establecimiento no pueda tener también servicios contables, mas le son fragmentarios, parciales y dependientes.

¹² CLIMENT BELTRÁN Juan B. Op. Cit. Pág. 2000

¹³ GOMEZ, GOTTSCHALK Y BERMÚDEZ, Op. Cit. Pág. 97.

1.3 LIQUIDACION DE UNA EMPRESA

La palabra liquidación significa disolución o desaparición de una empresa, cuando finaliza su actividad, es decir, por liquidación se debe entender las operaciones necesarias para concluir los negocios pendientes a cargo de la sociedad, para cobrar lo que a la misma se adeuda y pagar lo que ella deba, para vender todo el activo y transformarlo en dinero a fin de dividir entre los socios el patrimonio resultante (artículo 242 de la Ley General de Sociedades Mercantiles).

En la escritura constitutiva se debe contener el término de vida de la sociedad que en este caso se le denomina disolución, misma que trae como consecuencia la liquidación de dicha sociedad.

En la Ley General de Sociedades Mercantiles se establecen las causas que generan la disolución de la sociedad de cualquier tipo que esta sea y son las siguientes:

Art. 229.-las sociedades se disuelven:

I. Por expiración del término fijado en el contrato social;

Esta causal es la única se da *ipso jure* sin que medie una resolución judicial, es decir, cumplido el plazo la sociedad expira si es el caso de que se desee que la sociedad continúe deberá prorrogarse el plazo antes de su terminación.

- II. Por imposibilidad de seguir realizando el objeto principal de la sociedad o por quedar éste consumado;
- III. Por acuerdo de los socios tomado de conformidad con el contrato social y con la Ley;

En cualquier momento el órgano supremo (asamblea, junta de socios) podrá dar por concluida a la sociedad.

IV: Porque el número de accionistas llegue a ser inferior al mínimo que esta Ley Establece, o porque las partes de interés se reúnan en una sola persona;

V. Por la pérdida de las dos terceras partes del capital social.

Cuando el patrimonial social se reduzca a una tercera parte del capital social.

Una vez que se disuelva la sociedad se pondrá en liquidación (Art. 234 de la Ley General de Sociedades Mercantiles); la liquidación se semeja a la sucesión de las personas físicas, la personalidad jurídica de la sociedad en liquidación se continua hasta que la liquidación se termine (Art. 244 Ley General de sociedades Mercantiles).

Si los liquidadores no han sido nombrados en el acta constitutiva, se nombraran en la asamblea o junta de socios en que se acuerde o se reconozca el estado de disolución de la sociedad (Art. 236 Ley General de Sociedades Mercantiles).

Los liquidadores son los administradores y los representantes legales de una sociedad en liquidación, encargados de llevar ésta a

cabo y actúan en interés de la sociedad que administran, no en el de sus socios, ni en el de los acreedores de éstos, ni en el de los acreedores de aquella.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 235 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, la liquidación de la sociedad estará a cargo de uno o varios liquidadores (caso en el cual deberán obrar conjuntamente, tomando las decisiones por mayoría, artículo 239 de la Ley General de Sociedades Mercantiles) siendo los estatutos los que tienen que precisar si esta misión se conferirá a una o varias personas, quienes responderán por los actos que ejecuten excediéndose de los límites de su encargo.

En caso de que dicha circunstancia no haya sido contemplada en los estatutos de la sociedad, su nombramiento deberá ser acordado por los socios y para la moción de este acuerdo, además, del cumplimiento de los requisitos de forma que la ley o los estatutos impongan, según la clase de sociedad de que se trate, precisa del voto de un número de socios igual al que se requiere para tomar el acuerdo de disolución.

Cuando el nombramiento no se haga por cualquier circunstancia que sea, incluso si no se reúne la mayoría suficiente para la válida adopción del acuerdo, cualquier socio podrá acudir ante la autoridad judicial competente para que sea ella la que proceda a su nombramiento.

Las facultades de los liquidadores se encuentran consagradas en el artículo 242 de la Ley mercantil que menciona:

Art. 242.- Salvo el acuerdo de los socios
o las disposiciones del contrato social,

los liquidadores tendrán las siguientes facultades:

- I. Concluir las operaciones sociales que hubieren quedado pendientes al tiempo de la disolución;
- II. Cobrar lo que se deba a la sociedad y pagar lo que ella deba;
- III. Vender los bienes de la sociedad;
- IV. Liquidar a cada socio su haber social;
- V. Practicar el balance final de la liquidación, que deberá someterse a la discusión y aprobación de los socios, en la forma que corresponda, según la naturaleza de la sociedad.

El balance final, una vez aprobado, se depositara en el Registro Público de Comercio;

- VI. Obtener del Registro Público de Comercio la cancelación de la inscripción del contrato social, una vez concluida la liquidación.

Toda sociedad en liquidación deberá anunciar al público que se encuentra en proceso de liquidación para evitar engaños a terceros, de manera que los intereses de los acreedores quedan protegidos por la obligación de inscribir la liquidación de la sociedad en el Registro Público de Comercio, por la adición de las palabras "en liquidación" al registro comercial y por la prohibición de repartir el activo sin haber antes satisfecho el pasivo de la sociedad.

La liquidación se practicará, según lo determinado por el artículo 240 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, con arreglo a las estipulaciones relativas del contrato social o la resolución que tomen los socios al acordarse o reconocerse la disolución de la sociedad y a falta de dichas estipulaciones, la liquidación se practicará de conformidad con las disposiciones de la ley de sociedades.

El extenso proceso de liquidación a que se refiere el artículo 242 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, puede dividirse en dos etapas distintas; la primera formada por las operaciones necesarias para transformar el activo en dinero y dejar el activo neto, una vez satisfechas las deudas y hechos efectivos los créditos; otra, de aplicación de ese activo neto a los socios en la forma convenida. A la primera se le llama en sentido estricto liquidación y a la segunda división.

La liquidación es una institución jurídica establecida para favorecer los intereses de los socios, quienes recuperan su plena libertad de acción al desvincularse de los compromisos jurídicos que el contrato de sociedad suponía para ellos y recobra la inversión primitiva que en ella hicieron, más las reservas y beneficios que puedan corresponderles.

En consecuencia, corresponde a los socios la más amplia libertad para organizarla de acuerdo con su conveniencia e interés, evento que se encuentra reconocido en el artículo 6 fracción XIII de la Ley General de Sociedades Mercantiles, que rige a las sociedades mercantiles, en el que se señala que en toda escritura constitutiva de sociedad mercantil deberán fijar las bases para practicar la liquidación de la sociedad.

No obstante esa amplia libertad, hay que reconocer la existencia de límites impuestos a la misma, determinados por los derechos de los acreedores y del público en general y por la protección del interés colectivo. Consecuentemente puede decirse que la liquidación de las sociedades mercantiles se practicara, ante todo, de acuerdo con lo dispuesto en los estatutos, en segundo lugar, conforme a lo convenido por los socios en el momento de acordar la disolución y liquidación, y de conformidad con las normas supletorias de la ley, entendiéndose que los derechos de los acreedores y el interés público están por encima de los acuerdos establecidos por los socios.

El artículo 244 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, afirma que las sociedades aún después de disueltas, conservarán su personalidad jurídica para los efectos de liquidación. Lo anterior significa que la liquidación, en cierto modo amplía y de cierta manera restringe la capacidad de la sociedad.

La amplía porque podrán practicarse todos los actos necesarios para la liquidación, incluso la venta de los bienes sociales (que no podría realizarse normalmente); en cambio, existe restricción porque queda prohibido efectuar nuevas operaciones o por lo menos aquellos que pudieran ampliar su objeto que por la disolución ya no existe.

Podemos decir que, la disolución de la sociedad es la causa de su liquidación, porque esta supone la desaparición de los administradores ordinarios, la transformación de la actividad habitual de la sociedad en una actividad de liquidación, el cumplimiento de ciertas normas de publicidad que son garantía de los socios, y finalmente, la división del haber social.

CAPITULO SEGUNDO

LA RELACION LABORAL

2.1 RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Para hacer fructífera la discusión sobre las formas posibles de contratación laboral en una entidad en estado de liquidación, consideramos conveniente abordar el nacimiento de la relación individual de trabajo, sus formas de extinción y las probables responsabilidades, pues unos y otros conceptos influirán en la solución que se proponga adoptar.

Dentro de la teoría tradicionalista cuyas raíces provienen del Derecho Romano, se afirma que las relaciones jurídicas que se dan entre dos personas y sólo pueden provenir de un acuerdo de voluntades y como consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón deben conformarse como un contrato.

En la teoría moderna se ha manifestado que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, ya que este tipo de relación tiene por objeto el intercambio de una prestación de servicios en forma personal, subordinada y mediante el pago de un salario independientemente del acto que le dé origen, es decir, puede existir la relación de trabajo con o sin contrato de trabajo; pero en ambas situaciones interviene la subordinación, tan importante concepto que distingue las relaciones regidas por el derecho del trabajo.

De esta relación jurídica se derivan todas las consecuencias del vínculo obrero-patronal, esto quiere decir que es el primer nexo jurídico o unión que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquél que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo del trabajo que va realizar.

Tanto para el concepto de relación individual de trabajo como para el de contrato individual de trabajo, la Constitución sostiene una postura relacionista es decir, ya sea que exista o no un contrato individual de trabajo va a existir una relación individual de trabajo aunque la Ley Federal del Trabajo también regule por su parte al contrato individual de trabajo. Una relación de trabajo puede nacer sin un acuerdo de voluntades, de la misma forma que un contrato.

Art. 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.

De ahí podemos deducir que la relación no sustituye al contrato sino que lo complementa, pues anteriormente se disponía la presunción del contrato de trabajo entre el que presta el servicio personal y el que lo recibe.

Lo anterior, en virtud de que la relación individual de trabajo es el genero y el contrato individual es la especie por lo tanto la relación individual de trabajo puede existir sin la necesidad de que exista forzosamente un contrato individual de trabajo.

Del artículo citado también se desprenden ciertos elementos de la relación laboral, como son:

1. Cualquier acto que le de origen: Esto puede ser tanto contractual como extra contractual. Esta última, se establece con la simple prestación personal de servicios (prestación material de los servicios) y la contractual se establece con la celebración y firma de un contrato.
2. Lo que hace una relación sea de trabajo, es que se den sus tres características: carácter personal, subordinado y remunerado. Pero una relación de trabajo existe independientemente de la voluntad de las partes e independientemente del acto que le de origen.
3. La relación de trabajo puede decirse que es una situación de hecho, misma que es reconocida y regulada por la ley vigente a partir del momento en que se presta el trabajo, sin que intervenga formalidad alguna como podría ser un acto solemne; pero sin la existencia del contrato individual y aún sin el acuerdo de la voluntad del trabajador su fundamento existirá en la ley, en el concepto colectivo o en el contrato-ley.

Existen varias formas para que se establezca una relación de trabajo, como lo determina la ley laboral en el artículo 20. La más usual es el contrato individual de trabajo pero basta que se proporcione el servicio para que nazca la relación laboral, es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral, ya que puede haber un contrato de trabajo, y no darse la relación laboral, pero no al contrario, como puede suceder en el caso de un contrato para trabajo futuro.

En la relación de trabajo se presume la existencia del contrato escrito, presunción que es *juris tantum*, es decir, se admite prueba en contrario; además, la relación laboral existe desde el momento mismo en que comienza a prestarse el trabajo, no así en el contrato que es el documento formal en el que se estipulan las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo de señalarse los derechos y obligaciones de acuerdo con nuestra legislación; pero el hecho de que no exista contrato escrito no perjudica los derechos y prestaciones que al trabajador le corresponden.

Entonces tenemos que las partes integrantes de la relación laboral son simultáneamente sujetos activos y pasivos, por lo tanto, el trabajador tendrá derecho subjetivo para exigir del patrón el pago de unas prestaciones y a su vez el patrón tendrá un derecho subjetivo para exigir que el trabajador cumpla sus obligaciones.

2.2 CONTRATO DE TRABAJO

Es el acuerdo de voluntades que se da entre el trabajador y el patrón, para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución, este acuerdo constituye lo que tradicionalmente se ha designado como un convenio y como el convenio dentro del Derecho Civil se convierte en uno o varios contratos, pero en el Derecho del Trabajo se designó con el nombre de **"contrato de trabajo"**.

Brevemente explicaremos la evolución del contrato de trabajo:

Durante varios años el contrato de trabajo fue equiparado al contrato de arrendamiento, debido a que sustentaba de igual forma que una persona podía rentar un inmueble a cambio de una renta; así mismo se podía rentar los servicios de otra persona a cambio de un salario, esta idea fue modificada por Phillippe Lotmar en Alemania, él demostró que no era posible dicha equiparación de contratos ya que al terminar dicho contrato de arrendamiento se debía devolver la cosa que había sido arrendada y en el caso del contrato de trabajo al terminar no era posible devolver la energía utilizada.

Posteriormente Carnelutti debatió en Italia que el contrato de trabajo se podía comparar a un **contrato de compra-venta** con lo cual se evitaba el conflicto del arrendamiento que era el devolver la cosa al terminar el contrato, asentado que de la misma forma se compraba la energía humana, pero se objetó este concepto, porque el humano no podía estar dentro del mercado para ser comprado y este jurista trató de defender su pensamiento afirmativo que no se compraba a la persona sino sólo su energía así como era el caso de las máquinas que se compraban para que produjeran energía eléctrica.

Sobre la misma línea a lo largo de los años el contrato de trabajo se logra desligar del contrato de compra-venta en virtud de que este es instantáneo, es decir, en el momento en que se celebra se extingue la relación entre las partes mientras que el contrato de trabajo es de trazo sucesivo y sus efectos empiezan a producirse para el futuro.

Después de este debate de varios años Chatelain y Valverde sustentaron que el contrato de trabajo se podía asemejar al **contrato de sociedad**, ya que en este contrato se hablaba de socios capitalistas y socios industriales, también acontecía esto con

el contrato de trabajo en donde los patrones eran los socios capitalistas y los trabajadores los socios industriales e inclusive estos tenían derecho a una participación en las utilidades de la empresa.

Pero así mismo esta denominación tuvo oposición porque en el contrato de sociedad resulta que está una persona moral distinta de la de los socios, lo que no ocurre en el contrato de trabajo, motivo por el cual el contrato laboral dejó de ser considerado como un contrato de sociedad y progresó en la forma más sencilla, es decir, a un **contrato individual de trabajo pero verbal**.

Cuando nació el Derecho del Trabajo, los juristas en ese entonces utilizaron el término contrato, al acuerdo de voluntades que se da entre un patrón y un trabajador pero la denominación no fue bien recibida porque a este contrato no le es aplicable el principio de la autonomía de la voluntad, ya que la ley tenía que proteger al más débil de la relación de trabajo.

En la anterior legislación laboral del año de 1931 de México, se tenía contemplada la posibilidad de que se presentaran en la práctica los contratos verbales, como en el caso de los servicios domésticos o los trabajos que tuvieran una duración inferior a 30 días.

Al devenir de los años el contrato individual de trabajo verbal evolucionó al **contrato individual escrito**, consecutivamente a contrato colectivo de trabajo y por último a contrato ley.

En la ley se establece que la existencia del contrato y la relación de trabajo se presenta entre el que presta el trabajo personal subordinado y el que lo recibe, es decir, existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal

esta bajo protección de la legislación laboral, amenos que el patrón demuestre que no se trata de un trabajo personal subordinado, ya que en caso de que se niegue la relación laboral y se afirme que esta fue de otra naturaleza pero que de alguna manera se admite una prestación de servicios, la carga de la prueba en este caso recae en el patrón.

Debido a esto los juristas consideraron útil la terminología legal de contrato de trabajo, sin estar por debajo del nivel de prestaciones establecidas en la ley. Así observamos que en materia de salario mínimo, de duración de jornada para mujeres y para menores, entre otros puntos, las partes no tienen libertad para convenir tales garantías que disminuyan o restrinjan las disposiciones legales.

Es por ello que el contrato de trabajo es una institución importante, pues lo que debe de servir de base para todos los acuerdos que derivan de la prestación de trabajo, es el hecho mismo de enrolarse o colgarse en una empresa por medio de los actos concretos de ejecución de labores a lo que llamamos relación de trabajo.

Desarrollando un poco más el tema, podemos señalar que existen dos corrientes principales según el Licenciado Euquerio Guerrero, quien menciona la corriente de los "Contractualistas" y la de los "Anticontractualistas".

En los primeros se sostiene que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que una se considera tácita.¹⁴

¹⁴ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 9° ED. Porrúa, México, 1977, Pág. 31.

Es decir, cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato por eso se entiende que cuando un trabajador acepta laborar bajo la dirección de otra persona (el patrón) y convienen que se realice la labor material de que se trata, ha surgido el acuerdo de voluntad que obligara jurídicamente a los sujetos mencionados, de acuerdo a las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia misma de ese contrato.

"Los Anticontractualistas sostienen que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrono".¹⁵

En este caso si se pretende que pueda darse un vínculo jurídico sin que medie la voluntad, esta teoría resulta incoherente ya que sólo si se aceptara esta teoría de la relación del trabajo no se lograría demostrar la existencia de algún derecho el obrero firme un contrato de trabajo para iniciar sus labores posteriormente y el patrón más tarde se niegue a recibirlo o al contrario.

Siguiendo este orden de ideas podemos comentar que el contrato de trabajo es un instrumento jurídico del cual disponen los hombres para regular las relaciones de producción en una sociedad de manera que con la contribución de ambos, se produzcan los bienes y servicios que aquella necesita, y esto se logra en condiciones de equidad.

¹⁵ Ibidem. Pág. 32.

2.3 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo dispone lo que es un contrato individual de trabajo en el segundo párrafo del artículo 20, que a la letra señala:

Art. 20 Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otro un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

En el artículo antes mencionado se reconoce a la figura de la relación de trabajo, además, se destacan las características del contrato que son: el ser un contrato consensual, bilateral, sinalagmático y se requiere de alguna formalidad como el ser por escrito y cuando sea omiso en los elementos esenciales como podría ser la ilicitud en el objeto que conduce a la nulidad del mismo.

“La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros casos tácito o aún supuesto”.¹⁶

Del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se debe destacar el término de la subordinación jurídica, característica primordial ya que es el elemento que distingue al contrato de

¹⁶ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1985, Pág. 104.

trabajo de otros contratos jurídicos que son semejantes como sería el caso de los contratos civiles y mercantiles en los que también uno de los contratantes proporciona servicios personales a otros y la subordinación es la que diferencia a un contrato individual de trabajo, es decir, la dependencia que debe de guardar el trabajador respecto del patrón en el desempeño de su trabajo.

Evidentemente una persona puede prestar sus servicios a otra y no estar ligada a una relación de trabajo como podría ser el caso de los contratos de servicios profesionales, en los de comercios mercantiles, en los de sociedad por nombrar sólo algunos pero únicamente en el contrato de trabajo existe esta dependencia de mando permanente que subordina la actividad del trabajador a la autoridad del patrón.

En la ley se establece como regla general que los contratos individuales de trabajo y las relaciones labores serán por tiempo indeterminado salvo en los casos de excepción que expresamente autoriza.

Además, debe de mencionarse que el contrato de trabajo surte sus efectos legales independientes de que por culpa del patrón no se pueda llegar a dar la prestación del servicio.

2.3.1 ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Para que se establezca la relación no basta con el acuerdo de la voluntad de ambas partes, sino es necesario cumplir con ciertos elementos imprescindibles para que el contrato de trabajo tenga

validez y cumpla con los mínimos establecidos por la ley laboral como son:

a) CONSENTIMIENTO

Es el principio que regula la formación del contrato y consiste en el acuerdo de la voluntad que se manifiesta exteriormente para la celebración de un contrato de trabajo; este puede ser expreso o tácito.

El consentimiento expreso se presenta cuando se otorga el contrato por escrito en donde se detallan las condiciones de trabajo, y por su parte el consentimiento tácito se da cuando no se ha utilizado una forma para celebrar el contrato pero se llevan a cabo hechos de los cuales se desprende que se ha consentido la prestación del servicio.

Aunque en el artículo 20 de la ley laboral se menciona al salario como un elemento esencial del contrato y de la relación laboral, pero es en realidad una consecuencia natural de la prestación de un servicio personal y subordinado, motivo este por el cual no puede afirmarse que exista una relación de trabajo porque se pague o deba pagarse una cantidad de dinero denominado salario.

De lo anterior podemos concluir que la existencia de una relación laboral surge en el momento en que han exteriorizado para consentir las obligaciones y derechos que marca la Constitución en el artículo 5° que indica que a nadie se le puede obligar a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento.

b) SUBORDINACIÓN

Este elemento es el más importante del contrato de trabajo ya que es la característica fundamental que distingue a esta forma de contrato de otros como es el caso del de prestación de servicios profesionales independientes y otros tipos de contratos de prestación de servicios en los que no se encuentra el elemento de subordinación.

Para Orlando Gómez la subordinación es "La actividad del empleado consistirá en dejarse guiar y dirigir de modo que sus energías involucradas en el contrato, casi siempre indeterminadamente, sean conducidas, paso a paso, siguiendo los fines deseados por el empleador."¹⁷

La subordinación implica por parte del patrón un poder de mando seguido de un deber de obediencia por parte de quien presta un servicio, lo anterior tiene como fundamento el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo, es decir, el patrón se encuentra en todo momento en la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus empleados dependiendo de los intereses de la empresa.

Los conceptos de dirección y dependencia significan en sí mismas subordinación por parte del trabajador en lo referente al trabajo que se haya contratado, por lo que si no existe una subordinación no se está en presencia de un contrato de trabajo.

¹⁷ GOMEZ, Orlando. Curso de Derecho del trabajo. ED. Cárdenas, México, 1979, Pág. 190.

Para que se cumpla con los elementos es ineludible que el trabajo que se preste sea bajo la dirección y dependencia de la persona que se beneficia con el, ya que la prestación del servicio por si sola **no es un elemento exclusivo del contrato individual de trabajo** regido por la ley laboral, sino que la subordinación es un elemento común en todo contrato de trabajo.

Las siguientes tesis que enseguida transcribiremos tienen vital importancia para precisar lo que es la subordinación jurídica.

"SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrono, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo."

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Apéndice 1917-1985. Pág. 267.-Quinta Parte. Tesis 297.

"SUBORDINACIÓN, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios aun patrono y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue el contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrono un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo."

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia. Apéndice 1917-1985.-Pág. 267.-Quinta Parte.-Tesis 298.

c) EL OBJETO

El objeto directo del contrato de trabajo es sin duda la prestación de un trabajo personal y subordinado por parte del trabajador y por parte del patrón el objeto directo reside en la obligación de pagar un salario; entre estas obligaciones cabe mencionar que como objeto indirecto se puede expresar que es la prestación efectiva del servicio específico y el pago de un salario.

Dentro del contrato de trabajo puede no incluirse el objeto sin que esto afecte la existencia del contrato y la prestación del servicio del trabajador será el trabajo que sea compatible con sus aptitudes para desempeñarlo y que, además, sea de la misma índole a que se dedica la empresa de igual forma puede omitirse el salario que se habrá de cubrir al trabajador pero el patrón tiene la obligación de pagar cuando menos el salario mínimo general vigente en el área geográfica en que se encuentre el establecimiento o en su caso el salario profesional correspondiente.

2.3.2 ELEMENTOS DE VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los presupuestos de validez de la relación de trabajo son los siguientes:

a) LA CAPACIDAD

En la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo está prohibido el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores de esa edad pero menores de 16 años, que no hayan concluido con su educación básica y que no tengan la autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos el sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la autoridad política (artículo 123 en la fracción III Constitucional, y en la 5ª fracción I, 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo), es decir, para la Constitución y la ley son menores:

1. En el país, los mayores de 14 y menores de 16 años, y
2. Para el trabajo en el extranjero, los mayores de 14 y menores e 18 años.

El artículo 691 de la ley laboral dispone:

Art. 691 Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

Cabe mencionar que el artículo 29 de la ley laboral determina:

Art. 29 Queda prohibida la utilización de menores de 18 años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general de trabajadores especializados.

En el párrafo final del artículo 23 de la ley de la materia se expresa:

Art. 23.- Los menores de trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

El artículo antes mencionado afirma que los menores de 16 años necesitan autorización para prestar sus servicios pero al igual que los mayores de esa edad pueden percibir su salario y ejercitar las acciones de trabajo sin que intervenga el padre o tutor.

b) AUSENCIA DE VICIOS DEL CONSENTIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO

El supuesto que contempla la ley como vicio del consentimiento es el dolo, como puede ser el caso como por ejemplo: cuando el patrón rescinde al trabajador sin incurrir en responsabilidad, cuando ha sido engañado respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste o por el sindicato que lo propuso, en este caso la ley sanciona con la rescisión y no con la nulidad, pero esta causal de rescisión dejara de tener efecto después de 30 días de que el trabajador haya

proporcionado su servicio, según lo dispuesto por el artículo 47 fracción I.

c) LICITUD EN EL OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo se enumeran las causales de ilicitud en el objeto de la relación de trabajo, como en la fracción I, misma que se refiere al trabajo para los mayores de 14 años y menores de 16, además, de que no hayan concluido la educación básica a parte de que existe ilicitud en el objeto cabe mencionar que dentro de los artículos 133 y 135 se contienen las prohibiciones impuestas a los patrones y trabajadores respectivamente.

d) LA FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Este presupuesto de validez se encuentra contemplado en el artículo 24, 25 y 28 de la ley laboral, en estos artículos se expresa acerca del contrato de trabajo escrito que debe de contener las condiciones en las que habrá de prestarse el servicio así como las normas que se deberán observar para la prestación de un servicio por parte del trabajador mexicano en territorio extranjero, lo anterior no sólo se refiere al acto que origino la relación laboral sino a varios actos que se dan durante la relación de la misma como podría ser la antigüedad y los beneficios que deriven de esta.

La falta del contrato escrito es sólo imputable al patrón y la ausencia de este requisito no inválida la relación laboral de los

trabajadores, además, de que no pierden los derechos que les brinda la ley porque los patrones tienen la obligación de respetarles los derechos mínimos que marca la ley del trabajo así como cumplir con ellos.

2.4 CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo ha tenido una evolución compleja a lo largo de los años comenzando por el derecho romano en donde no existía derecho del trabajo solamente había contrato de arrendamiento de servicios, y la relación laboral se basaba en la esclavitud; en el derecho francés se apoyaba en la burguesía ya que esta era la que explotaba a los trabajadores, misma que desemboca en el derecho social de las convenciones colectivas en donde se da el trabajo organizado estableciéndose así un estatuto del trabajo dándose el reconocimiento a la clase trabajadora por parte de la burguesía y del Estado.

Lo anterior se expresó en las convenciones colectivas de trabajo que significan un cambio substancial entre la concepción jurídica de esas relaciones; en virtud de que anteriormente se utilizó la concepción civilista de las relaciones de trabajo en la cual se presentaba una enorme desigualdad económica que en la práctica el fuerte explotaba al más débil y por su parte la contratación colectiva se preocupa por la igualdad social y libertad formal.

"Duguit para identificar esta figura jurídica que todavía sigue siendo muy discutida, habló de unos contratos que se distinguan del contrato tradicional, como el contrato de adhesión en donde se encontraría el principio de la autonomía de la voluntad porque una

parte se adhiere a las condiciones ya impuestas; el contrato condición donde hay una manifestación de voluntad únicamente para expresar el nacimiento de la figura jurídica, pero que luego ésta tiene un dinamismo propio, lo que podía también utilizarse para entender la figura de la relación laboral y sobre todo del contrato colectivo, donde basta el enganche del trabajador para que de ahí se deriven una serie de consecuencias jurídicas aunque no haya una reglamentación contractual al iniciarse."¹⁸

En la legislación mexicana se tienen antecedentes del contrato colectivo como en el año de 1912, donde se firmó un acuerdo colectivo ante la Secretaría de Fomento al que se nombró como **Tarifas mínimas de la industria textil**; en la Ley del Estado de Yucatán expedida por el General Salvador Alvarado en octubre de 1915, de aquí se habló de **convenio industrial**; en la legislación del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918, donde se contemplaba al contrato colectivo de una forma contractualista, donde se menciona como un acuerdo al que llegaban los patrones y los trabajadores para establecer las condiciones de trabajo; en la Constitución de 1917 no se encuentra esta figura pero en la Ley Federal del Trabajo de 1931 aparece con algunas características que aún prevalecen.

"El maestro Mario de la Cueva atendiendo a lo a lo que el notable maestro Duguit denominaría **convención colectiva de trabajo** reconociendo que la naturaleza del mismo es distinta al contrato, en la Ley de 1970 se adoptó esta concepción independientemente de que la naturaleza del contrato colectivo es distinta a la del contrato ordinario."¹⁹

¹⁸ CLIMENT Beltrán, Juan B. Derecho Sindical, Editorial. Esfinge. Tercera edición, México 2002, Pág. 96.

¹⁹ DE LA CUEVA Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Editorial Porrúa, décima segunda ED. Tomo II, México, 2002, Pág. 376

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se define al contrato colectivo en el artículo 386 siguiendo los lineamientos de la Ley de 1931 pero adicionando **que puede celebrarse con una o más empresas o establecimientos.**

Del artículo citado surge un problema en materia de huelga, ya que pueden celebrar contratos colectivos distintos sindicatos, unos con la empresa y otro con el establecimiento; esto trae como consecuencia que una empresa instituya establecimientos y tenga contratos colectivos distintos y la huelga no afecte por igual a toda la empresa.

Cabe mencionar que los sindicatos de patronos existen en la teoría pero en la realidad el contrato colectivo se acostumbra celebrar con un solo patrón y cuando intervienen varios patronos se da la figura del **contrato-ley.**

En el artículo 386 de la ley de la materia se menciona:

Art. 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Indudablemente el contrato colectivo se fija por una de las partes las condiciones de trabajo que regirán en la empresa durante su vigencia y por la otra el pacto de voluntades de los trabajadores, es decir, el contrato colectivo es un pacto celebrado entre sindicato y empresa con un solo objetivo, la de establecer las condiciones de

trabajo en una o varias empresas, y gracias a estos contratos los trabajadores gozaran de beneficios laborales que fijan condiciones de trabajo que gradualmente van superando a las establecidas en la ley.

2.4.1 CARACTERES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Dentro de la naturaleza de los contratos colectivos se presentan un conjunto de caracteres que nos ayudan a entender mejor su función y su aplicación, mismos que a continuación explicaremos brevemente:

a) GENERALIDAD

La generalidad reúne varias características de la ley como es el carácter obligatorio, abstracto y general pero enfocado para una empresa o las empresas que comprenda.

b) INMEDIATEZ

El contrato colectivo una vez que entra en vigor, surte sus efectos en las relaciones individuales de trabajo; esto lo determina la parte final del artículo 386: "el objeto del contrato colectivo es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo" es decir, se convierte en el contenido de las relaciones individuales de trabajo.

c) IMPERATIVIDAD

Esta característica se refiere a los derechos, beneficios y prerrogativas de los trabajadores son irrenunciables y que toda cláusula que reduzca los beneficios de éstos, será nula totalmente.

d) OBLIGATORIEDAD

Esta característica se refiere a que los contratos colectivos pueden tener su origen de manera ordinaria o como consecuencia de un movimiento de huelga, a pesar de que este derecho se ha consignado en el artículo 450 de la ley de la materia, esto no quiere decir que por una coalición se pueda conseguir la firma de un contrato colectivo, cabe mencionar que la ley no indica que la firma del contrato colectivo se da mediante la obligatoriedad, fundándose en el principio de igualdad en el trabajo misma que se encuentra fundada en la fracción VII del artículo 123 Constitucional.

2.4.2 ESTRUCTURA DEL CONTRATO COLECTIVO

En cuanto a la estructura del contrato colectivo la doctrina distingue entre elementos ocasionales, la envoltura protectora, los elementos obligacionales y el elemento normativo de los cuales hablaremos brevemente.

a) ELEMENTO NORMATIVO

En este elemento se contienen las condiciones de trabajo que regulan una empresa; posee varios aspectos la primera expresa el conjunto de cláusulas que regulan las relaciones individuales de trabajo; la segunda consiste en aquellas normas relativas a la protección de la salud de los trabajadores, la previsión de accidentes e higiene en el trabajo y la tercera engloba a las prestaciones sociales las cuales son más cada día como por ejemplo bonos, incentivos, becas, ayuda para renta, etc.

b) ELEMENTO OBLIGACIONAL

Contiene los derechos y obligaciones que se negocian entre el sindicato y el patrón, este es un elemento esencial del contrato colectivo ya que establece la seguridad jurídica durante el período de su vigencia.

c) LA ENVOLTURA PROTECTORA

El maestro Mario de la Cueva sintetiza este elemento de la siguiente forma: "la envoltura protectora es el conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación efectivo de las convenciones colectivas de trabajo, entre ellas, la fecha a partir de la cual principiarán a surtir efectos,

su duración, revisión y terminación, así como las circunstancias semejantes o complementarias que convengan las partes".²⁰

2.5 DURACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO

Por regla general los contratos de trabajo individual son indeterminados, esto tiene fundamento en el artículo 35 de la Ley Federal, el Trabajo que establece:

Art. 35 Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

El contrato por tiempo indeterminado, regirá durante el tiempo que perdure la capacidad física y mental del trabajador para prestar sus servicios, si en el derecho mexicano la estabilidad en el empleo tuviera un carácter absoluto sería por tiempo indeterminado.

Es de vital importancia mencionar lo estipulado en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Art. 39 Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada

²⁰ DE LA GUEVA, Mario Tomo II, Op Cit. Pág. 464

por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Por otra parte el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo sin que pueda ser obligado por el patrón a continuar prestando sus servicios siempre y cuando no lo haga antes de que pase el primer año de trabajo para que se evite infringir lo que establece el artículo 32 de la ley laboral, misma que dispone:

Art. 32 El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Pero en el artículo 40 de la ley anteriormente mencionada, dispone:

Art. 40 Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Dentro de este tema existen excepciones a la regla de la relación de trabajo por tiempo indeterminado, como lo es:

a) RELACION POR OBRA DETERMINADA

Este tipo de contrato observa la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que una vez que se cumple se causa la

extinción de la relación de trabajo y no se tendrá como despido cuando el patrón deje de ocupar al trabajador y mucho menos caerá en responsabilidad.

En este caso el trabajador y el patrón pueden establecer en el contrato de trabajo, el tiempo en el que se va a efectuar el objeto materia del contrato pero si vencido el término señalado y no se ha concluido con el trabajo, este subsistirá entretanto no se concluya, según lo determinado por el artículo 39 de la ley laboral.

En el contrato de obra determinada la materia del contrato se debe de detallar por lo que el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 36 El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

De lo anterior depende que evidentemente se trate de un contrato de obra determinada y no de otro tipo de contrato.

Para reforzar lo antes descrito se transcriben las siguientes tesis:

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA. SUS EFECTOS. Tratándose de un contrato de trabajo por obra determinada al concluir el término del mismo y la causa que le dio origen, termina la relación laboral sin que ello implique el despido del trabajador, ni que la empresa incurra en responsabilidad alguna propia de los casos de separación injustificada.

Amparo directo 98/90. José Armando Alemán Aguilar. 22 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo. Secretaria: María Concepción Alonso Flores.

OBRA DETERMINADA, CONTRATO DE; DEBE ESTIPULARSE EXPRESAMENTE SU DURACIÓN, LA excepción establecida en los artículos 24 y 25 de la Ley Federal del trabajo, al principio general de que las relaciones de trabajo perduran mientras subsistan las causas que les dieron origen, sin que los patrones puedan darlas por rescindidas sino por justa causa, requiere probar, además de la validez del contrato para obra determinada, así como la existencia y conclusión de ésta, el pacto expreso con el trabajador que la duración de sus contrato está limitada a la realizada de la obra, pues así lo exige el precitado artículo 35, que a la letra dice: "A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 510/95. Construcciones Civiles e Industriales de Puebla, S. A. De C. V. 15 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

b) RELACION POR TIEMPO DETERMINADO

Contrario al contrato por obra determinada en el que no se contempla ninguna particularidad, en el contrato por tiempo determinado si es susceptible de unas diferencias como son el plazo, y la condición ya que la relación de trabajo depende del transcurso del tiempo.

En el artículo 37 de la ley laboral se estipula en los siguientes casos:

Art. 37 El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y;
- III En los demás casos previstos por esta Ley.

Como los casos señalados en los artículos 193, 195, fracción IV y 305, como el caso del contrato de trabajo por viaje en los buques y la actuación de un artista en una o varias temporadas o en una o varias funciones; no obstante la duración del objeto del contrato está determinada y una vez concluido el plazo o la condición es que se extingue la relación laboral si persiste la materia del trabajo, el contrato se prorrogará por el tiempo necesario.

Para entender lo anterior enseguida se transcribe una tesis:

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, SU TERMINACIÓN SIN CAUSA LEGAL SE EQUIPARA A UN DESPIDO INJUSTIFICADO. Acorde con lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general respecto a la duración del contrato, es que éste se celebre por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que se prevé en el artículo 36 y el contrato de trabajo por tiempo determinado a que se refiere el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de

validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, es decir, que justifique la excepción a la norma general. De lo anterior se colige que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, misma que debe ser indicada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada y, en su caso, al prevalecer la causa que dio origen a la contratación, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo, empero, si lejos de prorrogar el contrato al trabajador, el patrón da por concluido éste y contrata para seguir desempeñando las mismas labores a diversa persona, es claro que esa terminación no es más que un despido injustificado con todas las consecuencias legales inherentes al mismo.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.
Amparo directo 20/97. María Facunda García Mendoza. 9 de mayo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Tarcicio Obregón Lemus. Secretaria: San Juana Mora Sánchez. Véase: Apéndice al Semanario judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V; Materia del Trabajo, tesis 104, página 73, de: "CONTRATO DE TRABAJO PORTIEMPO DETERMINADO, CARACTERÍSTICAS Y PRORROGA DEL." Novena Época Tribunales Colegiados de Circuito: Semanario judicial de la federación y su Gaceta Tomo: VI, septiembre de 1997. Tesis: VI. 4° 8 L. Página: 664. Materia: Laboral.

c) RELACION DE TRABAJO POR INVERSIÓN DE CAPITAL

En el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo, señala

Art. 38 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 determinado y para la inversión de capital determinado.

El Lic. Euquerio Guerrero precisa "El contrato para la inversión de capital determinado también se liga estrechamente con la cuantía de dinero disponible, o sea que, en último análisis, aquí la obra determinada se limita no por la terminación de ella, sino por la conclusión del capital para realizarla. Además, este tipo de contratos se restringe al caso de labores para la explotación de minas que carezcan de reservas minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas"²¹.

El anterior artículo instaura una excepción a la regla sobre la duración de las relaciones de trabajo, en virtud de que el legislador para prever el conflicto, establece cuando se han explotado en su totalidad los recursos o los minerales de una mina, se entiende que la relación laboral se ha dado por terminada ya que al haberse agotado la materia prima de dicha mina no se puede continuar con la relación de trabajo, porque ha dejado de existir la fuente de trabajo.

²¹ GUERRERO Euquerio. Manual de derecho del trabajo. Decimoséptima ED, Porrúa, México, 1990, Pág. 107.

CAPITULO TERCERO

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL

Las relaciones individuales de trabajo como todas las relaciones jurídicas son posibles de rescindirse, de terminarse o de suspenderse; denominaciones estas que en la doctrina y en la jurisprudencia se tomaron como principio técnico para clasificar las causales de disolución de las relaciones de trabajo, además, que la ley las tomo como comienzo y también como terminología, aunque no se encuentran ajustadas a la realidad de una figura jurídica que conjugue la idea de una conclusión de la relación contractual.

Pero no hay que confundir las denominaciones terminación con rescisión de la relación del contrato individual de trabajo, porque en ocasiones se equiparan siendo que se debería denominar bajo un concepto que sea adecuado, porque se manejan como términos opuestos los de rescisión, disolución, despido, terminación, además, deben de considerarse independientes en sus características que les corresponden a la resolución o ruptura del contrato de trabajo.

3.1 SUSPENSIÓN DE LA RELACION LABORAL

Corresponde tratar el tema de la suspensión de la relación de trabajo, el maestro Mario de la Cueva explica acertadamente de la siguiente forma: "La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de

las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.²²

La regla que establece el artículo 42 de la ley laboral determina que la suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y del patrón tiene sus excepciones como en el caso de los descansos de maternidad, ya que aun cuando hay una suspensión de la relación de trabajo el patrón tiene la obligación de pagar el salario.

La suspensión tiene características de beneficio para los trabajadores que son:

- ❖ La continuidad en los beneficios de la seguridad social, aunque se encuentre suspendida la relación laboral tiene derecho a recibir seguridad social.
- ❖ Temporalidad, la suspensión observa el carácter de ser temporal.
- ❖ Reserva de la plaza para el trabajador, porque una vez que se termine la causa de la suspensión el trabajador se podrá reincorporar a su trabajo.
- ❖ Continuidad de la antigüedad del trabajador en la empresa, al concluir la suspensión de la relación de trabajo, como es el caso de maternidad y al incorporarse a sus labores no se verá afectada la antigüedad.

²² DE LA CUEVA, Mario. Tomo I, Op. Cit. Pág. 234

- ❖ **Inalterabilidad del contrato**, aun y cuando esta suspendida la relación de trabajo el contrato de trabajo no se suspende, es decir, goza de vigencia y deben de acatarse las obligaciones y derechos estipuladas en él.

Las causales legales de **suspensión** que se señalan en el artículo 42 de la ley de la materia son las siguientes:

I La enfermedad contagiosa del trabajador;

Esta causal es una medida preventiva para preservar la salud de los demás trabajadores que laboran en una empresa, en este caso el patrón no tiene la obligación de cubrirle el salario al trabajador.

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

Esta causa de suspensión es ocasionada por un accidente que sea de manera tal que imposibilite al trabajador para seguir prestado sus servicios, en este caso el patrón no tiene la obligación de pagar al trabajador un salario, sólo en el caso sufrió un padecimiento no profesional y tiene seguridad social a partir del cuarto día se le otorgara un subsidio, que es el 60 % del último salario diario de cotización y lo podrá gozar por un termino de 52 prorrogable por 26 semanas (artículos 96 y 98 de la Ley del Seguro Social).

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;

La relación de trabajo se suspende porque el trabajador se encuentra en prisión preventiva pero que el delito no le traiga como consecuencia la pena privativa de la libertad, el patrón no tiene la obligación de cubrirle el salario al trabajador, sólo en el caso si el

trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses de l patrón.

IV El arresto del trabajador;

La relación de trabajo se suspende porque el trabajador se encuentre en arresto por una sanción administrativa, el patrón no tiene la obligación de pagar el salario al trabajador.

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

El ejercicio de los cargos que se mencionan en el artículo 5° de la Carta Magna, mismos que impiden la continuidad de la relación de trabajo, razón por la cual se suspende está y el patrón no tiene la obligación de pagar el salario al trabajador.

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

En el momento en que el trabajador sea designado representante ante los organismos antes mencionados, se suspende la relación de trabajo y el patrón no tiene el deber de pagar el salario al trabajador.

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

La relación de trabajo se suspende por que el trabajador le falte documentos que sean importantes para que pueda prestar sus

servicios al patrón y se suspende para que pueda obtenerlos, el patrón tiene que pagar el salario al trabajador.

Cabe mencionar que en la fracción II del artículo 170 de la ley de la materia se encuentra la suspensión por descansos pre y posnatales, también en el artículo 423 fracción X de la ley laboral esta como medida disciplinaria la suspensión del trabajador a sus actividades siempre que no exceda de 8 días.

3.2 LA RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL

Empezaremos por hablar de la rescisión que se le puede definir como la disolución de las relaciones de trabajo fijada por uno de las partes cuando el otro incumple gravemente con sus obligaciones en una forma excepcional.

La rescisión de la relación de trabajo observa ciertas características que son:

- ❖ El ser un acto de carácter unilateral, mismo que supone la conducta de uno de los sujetos de la relación laboral.
- ❖ Es un acto potestativo, es decir, en el supuesto de una causal de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien le corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.
- ❖ Es un acto formal; porque se tiene la obligación por parte del patrón de dar aviso en forma escrita de la fecha y causas que motivaron la rescisión, (artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo).

Hay que hablar también del aviso que debe de entregar el patrón al trabajador que es muy importante destacar las características que debe de observar, según lo establecido en el artículo 47 en el último párrafo; ya que es trascendental que este aviso sea por escrito expresando la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, el maestro Mario de la Cueva, expreso que "la finalidad de esta formalidad tiene un doble aspecto, a saber: por una parte, la existencia de una constitución auténtica del despido y, por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificar el hecho, lo cual permitirá al trabajador preparar su defensa."²³

En la reforma que se dio al sistema procesal laboral en el año de 1980, tuvo como propósito el de establecer la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador en cuatro extremos e impone al patrón la carga de la prueba, además, se modifico la parte última del artículo 47 en donde el patrón tiene la obligación de dar aviso por escrito de la fecha y causa del despido, en el caso que el trabajador se negara a recibir dicho aviso, el patrón tendrá cinco días posteriores a la fecha de la rescisión para hacer del conocimiento a la Junta respectiva indicando el domicilio del trabajador para que se le notifique.

La falta del aviso antes descrito que debe de dar el patrón por sí sola bastará para que se considere que el despido sea injustificado y, por consiguiente, imposibilita al patrón para que pueda utilizar otra excepción.

De esa suerte nos auxilian las siguientes tesis:

²³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. ED. Porrúa, 6ª edición, México, 980. Tomo I, Pág. 253.

"AVISO DE RESCISION SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN. Con forme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción."

Amparo directo 6208/82. José Bonillá Uribe. 1° de agosto de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Amparo directo 3748/82. Empresas Sincamex, S.A. 1° de agosto de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Amparo directo 7345/82. Gorduroy, S.A. 13 de julio de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Amparo directo 5071/82. Austreberto Vázquez Aguilar. 13 de julio de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Amparo directo 4820/82. Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido", S.A. 6 de junio de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

RESCISION LABORAL. DEBEN DEMOSTRARSE LAS CAUSAS RESCISORIAS Y NO UNICAMENTE EL CUMPLIMIENTO DE SU AVISO. Es incorrecto estimar justificado el despido, partiendo de la consideración de que el patrón demostró haber dado aviso escrito de las causas de la rescisión, pues con independencia de lo dispuesto por el antepenúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del

Trabajo, que impone la obligación de dar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión, es preciso demostrar las causas sustento de la acción rescisoria, a través de los medios probatorios y las razones lógicas y jurídicas tomadas en consideración, porque la entrega del aviso y las causas invocadas para rescindir la relación laboral, son aspectos diferentes, pues el cumplimiento del primero, no determina la demostración de las causas rescisorias.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 1003/98. Felipe Castellanos Ascanio. 26 de noviembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Nicolás Castillo Martínez. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo V, Segunda Parte- 1, página 17, tesis de: "DESPIDO, EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL DE NOTIFICACIÓN, NO PRUEBA LAS CAUSAS DEL." Novena Época Tribunales Colegiados de Circuito: Semanario judicial de la federación y su Gaceta Tomo: IX, marzo de 1999 Tesis: II. T. 62 L. Página: 1455. Materia: Laboral. Tesis aislada.

Ahora bien continuaremos con la clasificación de las causas de despido, mismas que se encuentran contempladas en un solo artículo en varias fracciones, ya que en ellas se prevén escenarios en los que se da un trato especial; el artículo 47 de la ley laboral contiene las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón:

I Engañarlo el trabajador, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;

El patrón sólo podrá dentro del plazo de los 30 días que se habla en este supuesto rescindirle el contrato al trabajador, cabe mencionarse que la ley no autoriza el contrato a prueba.

II Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

“Por probidad debe de entenderse la rectitud de ánimo, la honrbría de bien, integridad y honradez en el obrar.”²⁴ La ausencia de no involucra necesariamente la comisión de un delito

III Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

En esta causal es importante la condición de que se altere la disciplina del centro de trabajo, como podría ser caso de una pelea entre los trabajadores.

IV Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

En este caso la causal se refiere a que si el trabajador hace varios de los actos mencionados se le podrá rescindir el contrato de trabajo por que no solo en la jornada de trabajo debe de comportarse con probidad.

²⁴ DÁVALOS, José. Op. Cit., Pág.1145.

V Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

En esta causal se determina que si el trabajador deliberadamente ocasiona algún perjuicio en cuanto a los instrumentos de trabajo se hará merecedor a la rescisión del contrato además de que el patrón sufre perjuicio.

VI Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

En este caso se habla de que, si el trabajador por negligencia ocasiona daños a la empresa durante o con motivo de sus actividades.

VII Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;

Aquí se habla de que si el trabajador con sus actos provoca la inseguridad del establecimiento o de sus compañeros, la condición es que el acto sea de tal manera grave y, además, sin dolo.

VIII Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

En esta causal es muy subjetivo determinar si la conducta del trabajador es inmoral o no, porque lo que podría ser inmoral para una persona para otra podría no serlo.

IX Revelar el trabajador los secretos de fabricaciones o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

En este supuesto el patrón hace de su conocimiento al trabajador por sus servicios o como consecuencias de ellos se enteran, lo que hay que destacar es que con el hecho de revelar ese secreto ponga en riesgo a la empresa.

X Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

Cuando el trabajador no se presenta a su jornada de trabajo más de tres ocasiones en un período de treinta días y empezaran a computarse a partir de la a primera inasistencia, además, sin permiso del patrón o sin una causa que justifique la falta se establece la causa de despido.

XI Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

Aquí se habla de que el trabajador tiene la obligación de acatar con las obligaciones que se estipularon en el contrato de trabajo, es decir, cumplir con las órdenes del patrón siempre que sean relacionadas al trabajo.

XII Negarse el trabajador adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

Con esta causal se trata de evitar posibles enfermedades que sean como consecuencia del trabajo o en su caso evitar se sufran accidentes.

XIII Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso exista prescripción médicas. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el

hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

El trabajador debe de presentarse a su jornada laboral en óptimas condiciones ya que si se presenta bajo el influjo de drogas o alcohol podría ocasionar accidentes a sus compañeros o a él mismo.

XIV La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

A consecuencia de una sentencia que haya causado ejecutoria y le imponga al trabajador una pena privativa de la libertad que le impida continuar con la relación laboral y por consecuencia se le rescinde su contrato de trabajo.

XV Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refieren.

Por la imposibilidad del Legislador de poder prever los sucesos que pudieran producirse y que constituyan una causal de la rescisión de trabajo, razón por la cual la última fracción del artículo 47 de la ley de la materia se dejó esta hipótesis abierta.

Siguiendo con este tema, continuaremos con las **causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador**, es decir, de las causas de retiro, mismas que se encuentran contempladas en varias fracciones del artículo 51 de la ley laboral, que son:

I Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

En este caso la relación comienza viciada por lo que puede rescindirse la relación de trabajo pero dentro del plazo de treinta días a partir de inicio del servicio.

II Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

Aquí la probidad se entiende como la mala fe o el engaño que sufre el trabajador por el patrón, como ejemplo de esto, cuando el patrón paga el salario al trabajador en lugar y día distinto del convenido.

III Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, 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;

Si se presentara las conductas antes mencionadas por parte del patrón y sea de manera tal graves que imposibilite la relación de trabajo.

IV Reducir el patrón el salario al trabajador;

En ningún caso puede el patrón puede reducir el salario al trabajador porque cometería un delito, a menos que hayan pactado la reducción de la jornada de trabajo y así el salario proporcionalmente.

V No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

La obligación del patrón es pagar el salario al trabajador en el lugar y fecha en que hayan convenido.

VI Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

Si ha consecuencia de la mala fe del patrón se pone en peligro la seguridad del trabajador durante el desempeño de su 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;

El patrón al no cumplir con las medidas necesarias de higiene y de seguridad, pone en peligro al trabajador, por lo que amerita el retiro del trabajador.

VIII Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y

Esta causal esta relacionada con la anterior porque la conducta del patrón ligada esta con su imprudencia inexcusable, ponga en riesgo al trabajador.

IX Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere:

Esta causal se refiere a que el Legislador no puede prever los acontecimientos que se pudieran producir en las relaciones de trabajo, por eso se dejo abierta la posibilidad de incluir causales que sean de tal manera graves que puedan traer como consecuencia el retiro del trabajador.

3.2.1 EL DESPIDO

El despido constituye una forma de disolución de la relación de trabajo; para Néstor De Buen el despido es "Es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador".²⁵

Por su parte Mario De La Cueva menciona que la doctrina define al despido como "El acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo, o con la separación del trabajador de su trabajo, acto que a su vez se define como el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente."²⁶

El despido es el acto mediante el cual el patrón le hace saber al trabajador que rescinde de sus servicios; el despido no implica la extinción de la relación laboral, ya que esa conclusión esta determinada a que la autoridad laboral confirme la justificación del despido, es decir, que lo considera apegado a derecho, la relación de trabajo se extingue.

Pero en el caso de que la Junta considere injustificado el despido del trabajador y este haya demandado como acción principal el cumplimiento de su contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado con efectos de reinstalación forzosa, en ese

²⁵ DÁVALOS José, Derecho Individual del Trabajo, editorial Porrúa, Décima Primera ED., México, 2001, Pág. 143.

²⁶ DE LA CUEVA Mario Tomo I Op. Cit. Pág. 251.

supuesto la relación de trabajo no finaliza y se debe de reanudar con la reincorporación a la faena laboral, la cual debe ser física y material así como las consecuencias legales que implica dicha acción; pero si el trabajador demanda la indemnización constitucional, consistente en el pago de tres meses de salarios, la relación laboral se dará por terminada con el pago de la indemnización y demás prestaciones reclamadas, siempre y cuando el operario acreditara su acción en juicio.

La formalidad que reviste el despido se encuentra en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

Art. 47 El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

La finalidad de este precepto es doble: por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido; y por otra que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además, le permitirá preparar su contra defensa. Esta claro que el patrono puede

despedir y no entregar la constancia pero si así ocurre los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente a elección del trabajador.²⁷

3.3 TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

Ahora corresponde hablar de la terminación de la relación de trabajo, que es la disolución de la relación laboral por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interrupción por un hecho que sea independiente de la manifestación de la voluntad del trabajador o del patrón mismo que hace difícil la continuidad de la relación de trabajo:

Por lo regular la terminación se refiere a causas ajenas al incumplimiento de alguno de los sujetos que integran la relación laboral por lo que sus consecuencias son diferentes a la rescisión.

Las causas de terminación de las relaciones laborales pueden ser de carácter individual o colectivas, voluntarias o involuntarias dependiendo del número o de la voluntad de las personas que intervienen en la misma como lo establece el artículo:

Art. 53 "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo;

I El mutuo consentimiento de las partes;

²⁷ Ibidem.

Esta causal consiste en, la voluntad manifestada y convenida por ambas partes de dar por concluida la relación contractual que las unía, es la más usual para dar por terminada la relación de trabajo por parte de las empresas para liquidar o en su caso despedir a sus empleados cuando no tienen una causa justificada en que sustentar la rescisión del contrato individual de trabajo.

II La muerte del trabajador;

Esta causal es clara ya que el sujeto activo de la relación de trabajo es el trabajador, que es la persona física que presta a otra, física o mora, un servicio personal y subordinado; una de las características del trabajo es que es de carácter personal y subordinado y al fallecer el trabajador quien presta el servicio y como consecuencia se da la terminación de la relación laboral.

En el caso de que el trabajador muera el patrón tiene la obligación de pagar a sus beneficiarios (que se determinan en el artículo 501 de la ley laboral), lo que se le deba a este y las indemnizaciones que determinan la ley, además, debe de estipularse si la muerte es resultado o no de un riesgo de trabajo y si el trabajador estaba inscrito en el Seguro Social.

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

Esta causal trata de los casos que provienen de una celebración de contratos por tiempo o por obra determinada o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o detenidas y por consecuencia al no existir la materia que dio origen a la relación contractual y concluir el plazo fijado en el contrato o al acabarse el capital invertido la relación de trabajo se liquida, se concluye.

IV La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

En el caso de que el trabajador se encuentre incapacitado física o mentalmente para poder prestar su trabajo mismo que debe de ser personal, es lógico que se termine la relación laboral.

En el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional el trabajador tendrá derecho si lo quiere a que se le facilite un empleo idóneo con sus aptitudes, así como el pago de las prestaciones que le correspondan o que se le pague un mes de salario y lo concerniente a doce días de salario por cada año de servicios prestados indistintamente de la pensión que le otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social.

V Los casos a que se refiere el artículo 434.

En esta causal se habla de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, como el caso fortuito, la incosteabilidad de la explotación, el agotamiento de la materia de trabajo y el concurso o la quiebra de la empresa.

3.4 TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Tomando en cuenta que al concluirse las relaciones colectivas, consecuentemente terminan las relaciones individuales de trabajo, es menester estudiar la forma en que concluyen esas relaciones colectivas de trabajo, mismas que son semejantes a las causas de terminación individual de trabajo.

En el artículo 401 estipula diversas causas de terminación del contrato colectivo que a la letra dice:

Art. 401 El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. En los casos del capítulo VIII de este título; por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Para entender lo enunciado en el artículo antes citado, tomamos en cuenta al maestro Mario de la Cueva que señala en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, dos formas de terminación de los contratos colectivos, una que atiende las causas que tienen referencia la voluntad de los trabajadores y causas objetivas que traen la muerte del contrato colectivo.

A. CAUSAS QUE PARTEN DE LA VOLUNTAD DE LOS TRABAJADORES

1. El mutuo consentimiento que podía generarse en cualquier momento y los casos estipulados en el contrato;

2. La disolución del sindicato, el conflicto lo previene el artículo 403 explicando que las condiciones de trabajo continuaran vigentes en la empresa o establecimiento.

3. La declaratoria de inexistencias de la huelga, en el caso de que los trabajadores se rehusaran a cumplir la prevención de la Junta de Conciliación y Arbitraje para incorporarse a sus labores, el patrón podrá dar por terminada las relaciones de trabajo y contratar nuevo personal.

B. CAUSAS OBJETIVAS QUE PRODUCEN LA MUERTE DEL CONTRATO COLECTIVO

Son eventos objetivos independientes de la voluntad de los trabajadores y de los patrones, esto lo expresa el artículo 433 de la ley laboral, al referirse al cierre de empresas, es decir, la cancelación de sus actividades lo que a su vez origina la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo. El artículo 401 de la ley en cita se refiere a estas contingencias en la fracción III, mismo que remite al capítulo VIII terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo artículos 433 y siguientes

Las consecuencias que se producen con estas causas son para los trabajadores que deben percibir el total de sus prestaciones que se les deban, salarios, vacaciones, prima de antigüedad, parte proporcional del reparto de utilidades, además, en el artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo menciona que los trabajadores tienen derecho a percibir una indemnización consistente en tres meses de salario y la prima de antigüedad que les corresponda; por último los trabajadores obtendrán los derechos de preferencias reconocidos en el artículo 154.²⁸

²⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 473.

3.4 TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Las terminaciones colectivas de las relaciones laborales se deben de diferenciar de las causas en las cuales opera la suspensión de las relaciones laborales en virtud, de que el artículo 439 tiene una estrecha similitud y relación con el artículo 427 de la ley laboral, ya que el primer precepto legal nos habla de las causas en las cuales se terminan las relaciones colectivas y el segundo en los casos en que opera la suspensión sin que esto implique en estricto sentido de que la relación laboral ha fenecido

Art. 427.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- 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 suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución

normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

Artículo 434.-Son causa 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; y

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.

Ya que hemos transcrito los artículos base de nuestro apartado, podemos, entonces comenzar a hablar de las correspondientes diferencias y semejanzas de la **suspensión y la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.**

En la fracción primera; el patrón debe dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje, aplicando la tramitación de los procedimientos especiales para que esta apruebe la terminación de las relaciones laborales. Si la Junta ratifica la terminación justificada por el patrón de las relaciones de trabajo, deberá pagar como indemnización, tres meses de salarios a sus trabajadores.

En el caso de la muerte o la incapacidad física o mental del patrón que produzcan como consecuencia inmediata la terminación de los trabajos es lógico que se ocasione la extinción de las relaciones de trabajo.

En la segunda fracción; el patrón tiene que demostrar a la Junta mediante pruebas que la incosteabilidad no es recuperable sino definitiva.

El patrón deberá solicitar a la Junta que apruebe la terminación colectiva, misma que deberá tramitar por medio de un procedimiento especial para conflictos colectivos de naturaleza económica, los trabajadores en este caso tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salarios.

En la tercer fracción que habla acerca del agotamiento de la materia de una industria extractiva, indiscutiblemente que en el momento que se extingue la materia que se extrae de una mina, es natural que su improductividad traiga como consecuencia el cierre de dicha actividad.

El trámite que debe de seguir el patrón, para la solicitud de aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje es de Procedimiento Especiales, que regulan los artículos 892 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo en la parte procesal, los

trabajadores tienen derecho al pago del importe de tres meses de salarios, por concepto de indemnizaciones.

En la cuarta fracción se da la misma causal, ya que nos remite al artículo 38 de esta ley, y también trae como consecuencia la terminación individual y colectiva de trabajo.

En esta causal no tendrá el patrón que dar aviso a la Junta, ni obtener su aprobación para finiquitar las relaciones con sus trabajadores y tampoco deberá el patrón hacer ningún pago de indemnizatorio a sus trabajadores con fundamento en lo que dispone el artículo 434 de la ley en cita.

En la fracción cinco, el concurso o la quiebra legalmente declarado si la autoridad competente o los acreedores resuelven al cierre de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En el caso de concurso o quiebra el patrón deberá hacer mediante el trámite de los Procedimientos Especiales, solicitar y obtener la aprobación de la Junta, para terminar las relaciones laborales de sus trabajadores.

Si en el caso de que el patrón reanude las actividades de la empresa o crea otra semejante, tendrá que cumplir con la obligación que le señala el artículo 154, acerca de preferir en igualdad de condiciones a los trabajadores que lo hubieran servido mayor tiempo.

Hay que señalarse también que es causa de terminación la que se encuentra en el artículo 439 de la ley del trabajo, que dice:

Art.- 439 Cuando se trate de la
implantación de maquinaria o de

procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a la falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo, si fuera mayor, y la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

En esta causal de terminación de las relaciones colectivas de trabajo; en primer lugar hay que mencionar que lo convenido entre las partes que integran la relación laboral, principalmente en los contratos colectivos de trabajo, sólo en el caso de que ellos, no se regule esta situación deberá el patrón solicitar la aprobación correspondiente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La ley distingue en las relaciones colectivas de trabajo, en los casos cuando es eminente el cierre de una empresa o establecimiento, o la reducción definitiva de sus trabajos, estas terminaciones de las relaciones laborales, pueden ser de dos especies generales o parciales; las relaciones colectivas de trabajos pueden ser concluidas por las causas mencionadas en el artículo 427 del código obrero, el cual se relaciona con el artículo 439 del mismo ordenamiento legal los cuales han sido mencionados con antelación.

En el caso de que el patrón no asiente la causa de terminación de las relaciones de trabajo con sus trabajadores, fundamentadas en lo dispuesto en los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores podrán ejercitar contra el patrón, la acción indemnizatoria o la reinstalación en su mismo trabajo, con pago de los salarios vencidos y demás prestaciones que según el caso proceden.

La diferencia esencial que existe entre las causas de terminación y las de rescisión de la relación de trabajo, es que en éstas las causas o motivos son realizados por las partes de la relación de trabajo, se trata del incumplimiento de las condiciones o normas de trabajo que afectan a la contraparte, en tanto que las causales de terminación de la relación de trabajo, tiene su principio en causas ajenas a la voluntad de las partes o sujetos de la relación de trabajo, las que vienen marcadas expresamente en la ley.²⁹

²⁹ BORREL, Navarro. Miguel. Op. Cit. Pág. 173.

CAPITULO CUARTO

EL PROCESO DE LIQUIDACIÓN

En los capítulos anteriores se estudio al trabajador, a las clases de trabajadores que nuestro código obrero reconoce, al patrón y la empresa, así como un poco de historia sobre su evolución, también analizamos la relación laboral, el contrato individual y colectivo de trabajo, y las causas por las cuales se extinguen dichas relaciones, pero en la ley laboral no existe artículo expreso en el que se mencione cual sería la situación jurídica de los trabajadores que prestan sus servicios en una empresa en proceso de liquidación.

Los trabajadores que se encuentran prestando sus servicios en una empresa en proceso de liquidación, se tienen que ajustar a las reglas establecidas por los diversos tipos de contratos laborales que se han celebrado con la patronal como son: contratos por obra determinada, contrato por tiempo determinado o en ocasiones contratos de carácter civil, es decir, contratos de prestación de servicios profesionales, además es importante señalar que esta última no cuenta con un fondo o presupuesto para dar cumplimiento a las obligaciones contraídas con sus empleados, porque se encuentra concluyendo sus actividades, y por lo tanto deja de obtener ingresos y no cuenta con los medios económicos suficientes para dar cumplimiento a las obligaciones contraídas con sus empleados, como lo había hecho hasta antes de que se decretara la liquidación.

La anterior situación no se encuentra regulada en nuestra Carta Magna, ni en la Ley Federal del Trabajo y mucho menos en la

Ley Reglamentaria del artículo 5º Constitucional; por lo que esta realidad da pauta a que se emplee personal utilizando contratos de trabajo que les dan a firmar a los trabajadores los cuales son inaplicables a este tipo de relaciones laborales, los cuales se deben de ajustar a las necesidades de las actividades de la empresa en liquidación, debiéndose dejar a salvo y garantizar los derechos de los trabajadores, porque de lo contrario se estaría violentando los derechos de los obreros.

4.1 ACTUAL SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS QUE SE ENCUENTRAN EN PROCESO DE LIQUIDACIÓN

Cada vez son mas frecuentes las empresas que están en proceso de extinción, quizás sea por el influjo de la economía inestable que estamos viviendo, la situación jurídico-económica que atraviesan los empleadores al estar en liquidación y sin obtener ingresos para poder cumplir con las obligaciones contraídas con sus trabajadores violan lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo.

Naturalmente la empresa se puede disolver, cuando se dan las hipótesis previstas por la Ley General de Sociedades Mercantiles como la expiración del término fijado en el contrato social y por la imposibilidad de seguir realizando el objetivo principal de la sociedad o por quedar este consumado; ya que el número de accionistas llega a ser menor al mínimo legal y por que las partes de interés se reúnan en una sola persona o por la pérdida de las dos terceras partes del capital social.

En el momento en que se determina la liquidación se nombran uno o más liquidadores quienes serán representantes legales de la

sociedad y responderán por los actos que ejecuten cuando se excedan los límites de su cargo; si son varios liquidadores, deberán actuar conjuntamente y recibirán de los administradores todos los bienes, libros y documentos de la sociedad con un inventario activo y del pasivo social.

Para este proceso la Ley General de Sociedades Mercantiles dispone que las sociedades, aun después de disueltas conservaran su personalidad jurídica para los efectos de la liquidación.

Por tanto, debe entenderse que aunque la sociedad ya no opera legalmente en forma normal, únicamente va a funcionar para realizar los actos que conduzcan a su liquidación.

Lo anterior, implica que esos actos no pueden revivir el objeto de la sociedad, por lo que únicamente sus actividades serán para llegar a su objetivo que es la extinción de la empresa y para ello necesitan contratar personal para realizar las funciones y/o actividades de este proceso.

Esos servicios personales son principalmente de carácter laboral y, los contratos son los que se contienen y reconoce la Ley Federal del Trabajo, y al firmarse alguno de ellos se da la relación obrero-patronal y así se pueden diferenciar de otras relaciones que puedan llegar a existir en la fuente de trabajo en liquidación

Una vez que ha sido designado el liquidador o los liquidadores, estos ejercen esa personalidad sobreviviente para realizar un objeto jurídico limitado, que corresponde a un nuevo estado jurídico que es la liquidación, desde un punto de vista formal no para realizar algún acto distinto o ajeno a este.

Nosotros consideramos que los contratos que son los adecuados para este tipo de relaciones de trabajo son los contratos individuales de trabajo por **tiempo determinado**, en virtud de que es incierto el tiempo que va a durar el proceso de liquidación, y este contrato es el único que cumple con las necesidades de los contratantes, documento en el cual se deben de establecer claramente que los trabajadores, únicamente percibirán su salario, aguinaldo y servicios de seguridad social y una vez que se concluya con la liquidación no se podrá dar ningún tipo de indemnización o gratificación alguna por los servicios prestados.

De igual manera consideramos que la liquidación de una empresa debe de incluirse como causal de la terminación de la relación laboral, ya que una vez extinta la fuente de trabajo el vinculo laboral se termina y jamás se podrá reestablecer, motivo por el cual se propone se incluya dicha situación, ya que en ninguna otra causal contenida en el artículo 53 y 434 de la ley laboral, admite la liquidación.

Con lo anterior, se desprende que la liquidación da origen a que el contrato adecuado y correcto que deben firmar los trabajadores al momento de ser contratados por empresas en liquidación es por tiempo determinado y que a su vez la liquidación origina una nueva causal de terminación de la relación laboral y así como la terminación y cancelación de los contratos colectivos de trabajo por la extinción de la fuente laboral la cual no podrá recuperar su situación legal como la tuvo al principio de iniciar operaciones.

4.2 DISCUSIÓN SOBRE EL ENMARCAMIENTO DE LA LIQUIDACIÓN EN EL ESQUEMA DE LA LEY

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone en su artículo 123, Apartado A, fracciones XXI y XXII lo siguiente:

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptara 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. 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.

XXII.- El patrono que despida a un obrero por 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 determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una

indemnización. Igualmente tendrá 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 de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

De ahí se ha desprendido el principio de la permanencia del contrato individual de trabajo por tiempo determinado y así surge la relación de trabajo, con las excepciones que sólo la ley laboral establece.

Por supuesto que la Ley Federal del Trabajo recoge ese principio:

Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

De ahí han surgido muchos análisis sobre la estabilidad en el empleo, especialmente por lo dispuesto en el artículo 49, que dispone que 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 de trabajadores con antigüedad menor de un año; si comprueba que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo cuando por diversas circunstancias el trabajador está en contacto directo y permanente con él; en los casos de trabajadores de confianza; en el servicio doméstico, y de trabajadores eventuales.

Se debe de tomar en cuenta, que nuestra legislación distingue dos formas de terminación de la relación laboral, ya sea un despido injustificado o por rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

La ley laboral reconoce como contratos que se pueden celebrar con los trabajadores los siguientes:

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

Se discutió sobre la posibilidad de celebrar contratos a prueba, pero la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió el problema: sobre el particular, resolviendo que no existe jurídicamente, por ser violatorio de las garantías de los trabajadores.

Art. 53.- 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 y;

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

Por supuesto que una sociedad en proceso de liquidación se encuentra en funcionamiento normal, pero en una esfera jurídica distinta por estar feneciendo.

En un esfuerzo por desglosar las labores que realizan los trabajadores en una sociedad en liquidación, encontraríamos algunas como las acostumbradas antes de entrar al estado jurídico señalado, porque no puede dejarse inactiva la empresa abruptamente, por muchas previsiones que se adopten por parte de sus directivos y, en su caso, por los liquidadores, como quizá continuar vendiendo los remanentes de sus inventarios, recibir los importes, registrarlos, etc; e incluso seguir prestando los servicios acostumbrados, contratar servicios personales específicos, pagar honorarios, salarios, etc.

Otras obligaciones son las que pueden requerir los trabajos que se tienen que cumplir y se encuentran pendientes, ya sea con terceros o con la misma sociedad en liquidación, y las mismas dan la impresión de continuidad, y aun otras más, las propias de las oficinas de los liquidadores, y que pueden aumentar por la necesidad de conducir a la sociedad a su extinción total.

La ley mercantil nos da un panorama relativo del proceso de liquidación, ya que dispone que los liquidadores tendrán que

finiquitar las operaciones sociales que hubieran quedado pendientes al tiempo de la disolución, cobrar lo que se deba a la sociedad y pagar lo que ella deba, vender los bienes de la sociedad, liquidar a cada socio su haber social, practicar el balance final de la liquidación (que deberá someterse a la disolución y aprobación de los socios según la naturaleza de la sociedad) y obtener del Registro Público de Comercio la cancelación de la inscripción del contrato social, una vez concluida la liquidación.

Naturalmente también deberán figurar en las actividades de la liquidación, las que acuerden los socios en la disolución, así como atender las contingencias jurídicas iniciadas por la sociedad o en contra de ella, así como prever las reservas para futuras contingencias de esos litigios, hasta su última instancia, considerando el juicio de Garantías, y atender las negociaciones que esos juicios o que sus operaciones en curso requieran, como devoluciones, reclamaciones, finiquitos, etc.

Es necesario considerar que la liquidación debe de sistematizarse o incluirse en la Ley Federal del Trabajo como causal de terminación de la relación laboral ya sea individual y colectiva.

Lo que sucede en la realidad, es que los sindicatos y los trabajadores, se tienen que compenetrar en el sentido que se deben de preparar para la liquidación, por lo cual se celebran convenios con el patrón que extinguen esas relaciones individuales y colectivas, seguramente con pagos adicionales e incluso con indemnizaciones por la terminación forzada, o en algunos casos voluntariamente

Ante la posible liquidación de la moral y dadas las operaciones visibles que se encuentran pendientes para la

sociedad, conviene considerar si en efecto, se debe de terminar con la empresa debido a la continuidad de la personalidad jurídica de la misma, su objeto seguirá siendo el mismo, pero su marco o esfera legal cambiara totalmente.

Si entendemos por objeto la materia sobre la que versa algo (distinto al objetivo, al fin y a la finalidad), entonces tenemos que admitir que la personalidad jurídica se mantiene para cumplir "otro" objeto jurídico, una materia en que no son las operaciones normales y con sentido de permanencia que estuvo ejecutando la sociedad, sino el conjunto de operaciones que debe mantenerse limitado a la liquidación y finalización de la sociedad, es decir, al de un objeto nuevo, limitado y enfocado a la liquidación siempre y cuando duren las operaciones de ésta, sin que exista la posibilidad jurídica de incorporar nuevas operaciones ni la de ampliar el objeto.

Parece no controvertible el cambio de situación jurídica, de una operación normal a un proceso de liquidación, que a nuestro entender coloca a la sociedad cuya personalidad sobrevive sólo para el efecto de la liquidación, en un status jurídico diferente que no corresponde al status de una sociedad en funcionamiento normal de actividades.

Frente a ese status es necesario considerar consecuentemente, si el esquema de contratos individuales de trabajo por tiempo determinado para las personas que serán contratadas para llevar acabo las funciones inherentes para la liquidación; nosotros consideramos que este tipo de contratos les son aplicables, porque, es incierto el tiempo que se va a llevar el proceso de liquidación.

Bastante se podría abundar en estas hipótesis, con el ánimo de explorarlas y de plantear la solución de otras que sobreviven en el mercado de las empresas en el ámbito nacional o internacional.

En primer lugar, los trabajadores no pueden impedir el acuerdo o la declaración de disolución, ni el subsiguiente estado de liquidación.

El problema es establecer la clase de las relaciones de trabajo que seguramente se requerirán para que la empresa en liquidación siga funcionando mientras se da por terminada o se extingue la fuente de trabajo.

Si los contratos laborales que deben celebrarse para realizar las actividades para la consecución de la fuente de trabajo en lo que se extingue y se da por terminada la vida de la misma, dicha contratación daría como consecuencia una relación laboral diferente a una contratación de empleados en empresas con actividades normales.

En éste caso, aunque las actividades fueran los remanentes de la empresa, de aquellas que se tienen por permanentes, y que dieran la impresión de continuidad, pero serán nada mas en lo que se concluye con la empresa.

Y son nuevas a pesar de que por invitación de los liquidadores, sean las mismas personas quienes las realicen, esto es lógicamente porque éstos conocen esas labores y el manejo de la empresa.

Pero si son las normales y necesarias para la liquidación deben de ser por tiempo determinado, pues de lo contrario se

colocaría a quien los contrata, en la difícil situación de indemnizar, a pesar de que el objeto de la liquidación es forzosamente limitado.

Consideramos que estamos en presencia de un objeto nuevo limitado, y para atender su naturaleza, sin incurrir en injusticias y faltas de equidad para ambas partes, se requiere regular específicamente en la ley.

Así como se tuvo en cuenta el caso de la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, en que los contratos pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado, así debiera haber una norma específica para los estados de liquidación, por tratarse también de un objeto jurídico limitado.

Por eso estimamos necesario y conveniente, adicionar en los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo, para que se incluya en ambos preceptos como causal de la terminación de las relaciones obrero-patronales tanto individual como colectiva la de **LIQUIDACIÓN**, para que de esa manera se dejen a salvo los derechos de los trabajadores, ya que al extinguirse la fuente de trabajo los empleados quedarían en un notorio estado de indefensión en virtud de que su situación jurídica no quedaría regulada por ningún precepto legal.

Creemos que se evitarían muchos conflictos y violaciones a los derechos de los empleados si se regulará la liquidación como causal de las relaciones laborales.

4.3 PROPUESTA PARA QUE SE REFORMEN LOS ARTICULOS 53 y 434 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Estimamos importante que la figura de la liquidación sea considerada como una causal de terminación de la relación de trabajo, ya que representa una forma mas de concluir la relación de trabajo; por lo que proponemos que sea agregada una fracción más a los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo, los que a continuación que darían de la siguiente forma:

Artículo 53 "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 y;
- V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.
- VI.- Por liquidación o por estar en estado de liquidación una empresa (entidades públicas, instituciones de

asistencia privada o cualquier otra persona moral).

Y por lo que hace al artículo 434 también se le agregaría una fracción más para quedar de la siguiente manera:

Artículo 434.- Artículo 434.-Son causa 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; y

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.

VI Por liquidación o estado de liquidación se debe de dar por concluido o cancelado el contrato colectivo que operaba en la fuente de trabajo.

Se debe de tomar en cuenta lo dispuesto por la ley Federal del Trabajo y el Derecho Laboral en el cual se establecen las

circunstancias por las cuales se da la relación laboral y las causas de terminación de las mismas, igualmente regula como se pueden dar por terminados los contratos colectivos.

Con el texto propuesto se deben de aplicar las reglas generales del Derecho del Trabajo en lo que no contravenga el régimen particular a que se da mención, por ejemplo, que no se burle a la ley con la firma de contratos por tiempo determinado, obra determinada, prestación de servicios profesionales, toda vez que se trata de identificar que tipo de contrato de trabajo es el adecuado para contratar personal en empresas en liquidación, y tomar en cuenta que hay en la ley causas legales y justas sin responsabilidad para el patrón para rescindir el contrato o puede despedir o separar injustificadamente al trabajador y así dar por terminada la relación de trabajo y también dentro del proceso de liquidación, ya que si continua la materia puede prorrogarse mientras perdure las circunstancias que le dieron origen a la misma.

Esto hace evidente que la situación respecto a la contratación de los trabajadores que prestan sus servicios en empresas en estado de liquidación no esta contemplada en la ley, como la terminación individual y colectiva en una liquidación pues ningún precepto legal hace referencia a cual sería la situación jurídica de los trabajadores en empresas que se encuentran en proceso de liquidación.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Ley Federal del Trabajo no contempla en ninguno de sus preceptos, los estados de liquidación de las personas morales que acuerdan su disolución, o que fueron disueltas por cualquier causa.

SEGUNDA.- En el estado de liquidación, el o los liquidadores no son suficientes, para realizar todos los actos que la liquidación requiere, y necesitan emplear a diversas personas para poder realizar las actividades cotidianas de la empresa mientras se da por concluida la liquidación.

TERCERA.- Las actividades de la liquidación pueden requerir servicios de diversas especies, pero entre los servicios personales pueden estar los civiles, los mercantiles o los laborales.

CUARTA.- El cuerpo normativo laboral contempla únicamente a las fuentes de trabajo en funcionamiento normal, sin regular cuando estas se encuentran en proceso de liquidación.

Taxativamente tratamos de hipótesis especiales dentro del artículo 434 y 53, dentro de las cuales no se encuentra el estado de liquidación que lógicamente no corresponde a un funcionamiento normal.

QUINTA.- A pesar de que durante la liquidación, se realizan actividades normales y habituales de ésta, no corresponden a una

relación permanente de tiempo indeterminado, ya que es con el fin de llegar a la extinción de la empresa.

SÉXTA.- Las actividades que se desarrollen en la liquidación, no obstante que algunas correspondan a su objeto anterior y den la apariencia de continuidad, son un objeto nuevo y propio.

SEPTIMA.- Se propone que sea adicionada la fracción sexta a los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que cuando una empresa se encuentra en proceso de liquidación o ya ha sido liquidada, sería otra forma de terminación de la relación laboral y por ende la terminación y cancelación del contrato colectivo de trabajo que regía en la empresa

OCTAVA.- La contratación de personal en empresas en liquidación debe de ser por tiempo determinado, en virtud de que es incierto la duración o el tiempo que se va a llevar la liquidación.

BIBLIOGRAFÍA

BORRELL, Navarro Miguel. Análisis Practico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición, Sista, México, 1994.

BRICEÑO, Ruíz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985.

CAVAZOS, Flores Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Trillas, México, 1997.

CLIMENT, Beltrán Juan B. Derecho Sindical, Tercera Edición, Esfinge, México, 2002.

CERVANTES, Ahumada Raúl. Derecho Mercantil, Segunda Edición, Porrúa, México, 2002.

DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, Décima Primera Edición, Porrúa, México, 2001.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, Décima Novena Edición Porrúa, México, 2003,

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II, Décima Segunda Edición, Porrúa, México, 2002,

DE BUEN, Lozano Néstor. Derecho del Trabajo Mexicano, Tomo I, Quinta Edición, Porrúa, México, 1984,

GARRIDO, Ramón Alena. Derecho Individual del Trabajo, Oxford UNAM, México, 1961.

GOMEZ, Orlando y **GOTTSCHALK**: Curso de Derecho del Trabajo, Séptima Edición, Tomo I y II, Cárdenas, México, 1979.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décimo Séptima Edición, Porrúa, 14 edición, México, 1984.

HERNÁNDEZ, Sampieri Roberto. Metodología de la Investigación, Editorial Mc Grauw Hill, México 1991.

KAYE, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Segunda Edición, Themis, México, 1995.

KURCZYN, Villalobos Patricia. Las Nuevas Relaciones de Trabajo, Porrúa, México, 1999.

MOLERO, Manglano Carlos. Derecho Laboral- Introducción- Fuente- Contrato de Trabajo, Reus, Madrid, 1980.

ROUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Tercera Edición, UNAM, México, 1983.

SÁNCHEZ, Alvarado Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I Porrúa, México, 1967.

TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1977.

VARGAS Menchaca, José. Manual para la Elaboración de Tesis Profesionales, Primera Edición, México, 1993.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Séptima Edición, Sista, México, 1999.

Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Trigésima Edición, Trillas, México, 2001.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Vigésima Cuarta Edición, Delma, México, 1997.

Ley Federal de las Entidades Paraestatales, Vigésima Cuarta Edición, Delma, 1997.

Ley General de Sociedades Mercantiles, Cuarta Edición, Luciana, México, 2003.