

FACULTAD DE DERECHO

TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS Y SUS  
CONSECUENCIAS JURIDICAS.

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA  
JESUS MARTINEZ ESPINOSA.

QUERETARO, QRO.

1982.

*Biblioteca Central.*  
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO

No Adq. H63945

No. Título \_\_\_\_\_

Clas. TS \_\_\_\_\_

D348

M385t

A MIS PADRES:

Por su dedicación y apoyo  
con gratitud.

A MIS HERMANOS:

Con el firme vínculo fraternal  
que siempre nos unira.

A OLGA:

Con mi sincero amor en correspondencia  
a su total apoyo.

A JESUS CARLOS:

Para que siempre nos una la  
razón con mi total apoyo.

A MIS COMPAÑEROS:

Por el inmenso privilegio  
de su amistad.

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

La obligación fundamental de un régimen de justicia social como el nuestro, es encontrar los canales para crear - la riqueza que permita capacitar, para que la gente al trabajar obtenga, mediante la justicia distributiva, lo necesario - para satisfacer sus necesidades.

Creo que nuestro país, esta generación de mexicanos que tiene el privilegio de afrontar tiempos difíciles, sabrá - dar cumplidas respuestas a las exigencias de nuestros tiempos, no son enfrentamientos estériles, sino con el ejercicio renovador de las cualidades que constituyen también a los pueblos: voluntad y disciplina.

Para distribuir la riqueza, no tenemos en nuestro - actual sistema mas caminos que crear empleos y pagar salarios remuneradores en los que vaya participando en forma incrementada al obrero en el reparto de la riqueza.

Un mundo cada vez más complicado que se hace cada - vez más competitivo exige de nosotros decisiones de cambio -- institucionales; cambiemos a nuestra vez como lo exija la experiencia y mantengamos los objetivos de seguridad en la justicia con libertad que hacen digna la vida del ser humano.

Ante todo es necesario, fuera de conocimientos inaplicables, llegar a la ilustración que significa el vivir dia

riamente en el cumplimiento de nuestras obligaciones y en el ejercicio de nuestros derechos. Se trata de que caminemos hacia adelante en el conocimiento de nuestra legislación, de los derechos que se nos reconocen, hacia un nivel de coexistencia en que podremos hablar de derechos que se nos respeten y de obligaciones que cumplamos, en el proceso creador de la cultura de México.

Necesitamos conocer nuestra historia, no olvidar el esfuerzo de quienes establecieron los principios y las leyes que rigen la vida de México. Pero necesitamos, cada vez con mayor urgencia vivir la realidad tangible de la aplicación de esos principios.

Si los hombres son iguales y solo tienen su trabajo, cualquiera que sea, para poder sobrevivir y lo entregan a la sociedad, la sociedad está obligada de alguna manera a dar satisfacciones a quienes están aportando su trabajo, y no a quien está viviendo la ociosidad y está explotando el trabajo de otros miembros de la misma sociedad.

En la medida en que hagamos a esa sociedad más rica y aprendamos a vivir en ella con mayor justicia todos nos beneficiaremos; pero en el momento en que empecemos a regatear a la sociedad el primero de nuestros derechos, que es la primera de nuestras obligaciones -el trabajo- todos empezaremos a desatar una cadena de engaños que acabarán envenando a la sociedad

en que vivimos.

El régimen jurídico nace de la resolución de ajustar nuestra convivencia. Allí está la ley, el resto lo tenemos -- que hacer con nuestra voluntad y nuestra valentía, pues de -- otra manera será siempre grande la distancia entre la ley y la realidad.

He afirmado que el primer derecho, el fundamental de recho, tan grande como el derecho de la vida, es el derecho al trabajo. Sin él no se dan las condiciones de subsistencia elementales para una vida digna.

Solo el hombre capaz de comprender sus derechos y -- exigirlos, tiene el derecho de llamarse así.

El derecho está escrito, ahí está el derecho del trabajo, basta exigirlo en forma organizada, para que se realice y cumpla.

El artículo 123 de la constitución es el que regula constitucionalmente el derecho del trabajo, -el derecho al trabajo- que es la esencia misma de la justicia social y el derecho a la seguridad social. En este artículo 123 aparece paralelo en los derechos una clase social, la campesina, y tiene vigencia el derecho de otra clase social que así cobra perfil y cara constitucional, la clase trabajadora.

Ser Universitario, significa disponer del privilegio de sumar a los conocimientos de la escuela abierta de la vida-



los que se aprenden en las aulas, en cuyo seno se elabora todos los días, entre aquellos que están consagrados a la enseñanza - y aquellos otros que, no van detrás de un título para poder luchar por la vida, sino también actúan en pos de conceptos universales sobre la existencia del mundo y de la humanidad, para el desentrañamiento de las filosofías que en todas las épocas - ha elaborado el hombre como un instrumento, como una herramienta para vivir mejor y hacer más signa la vida humana.

Por ello, se traiciona el espíritu de la Universidad - cuando se piensa que en ella no deben debatirse ideas. Creo yo, por el contrario que el sitio más idóneo, la trinchera más recia el mejor ámbito de trabajo de que disponemos para que todas las ideas y todas las doctrinas sean ampliamente debatidas es - la Universidad.

Son pocas las personas y empresas que han alcanzado - un alto grado de especialización en el terreno de las relaciones obrero-patronales y las que han tenido oportunidad de vincularse en este tema son aquellas que han operado en su magnitud y complejidad en la problemática obrero-patronal; o bien siguiendo la tradición de los sistemas legales, basados en la reciprocidad y compensación de peticiones en los contratos colectivos - de trabajo.

Debido a la necesidad de establecer ágiles mecanismos para la revisión de las relaciones laborales de los contratos:-

colectivos de trabajo.

Debido a la necesidad de establecer ágiles mecanismos para la revisión de las relaciones laborales de los contratos; en ocasiones se ha descuidado la organización para revisar en lo futuro este tema. Por lo anterior se tiene la imperiosa necesidad de que las empresas pequeñas y medianas que tengan el problema laboral no afecte los intereses puros de los trabajadores y la productividad de la empresa.

En el caso de México, es necesario imprimir los cambios pertinentes para buscar un nuevo giro en la política obrero-patronal que mire (o atienda) a los objetivos del futuro industrial de México.

No es suficiente la existencia de entidades públicas y privadas, para el cumplimiento de la ley, sino que también es indispensable crear el conocimiento de las causas y efectos, -- así como el establecimiento de instrumentos que prevean la Terminación de las relaciones individuales y colectivas y sus consecuencias jurídicas y sociales.

En el capítulo primero se lleva a cabo un análisis de los conceptos de la relación de trabajo, y de sus diferentes autores, asimismo el desglose de la ley y sus elementos en la relación de trabajo, dando como resultado las relaciones Individuales y las relaciones Colectivas.

En el Capítulo segundo se plantea la duración de las-

relaciones laborales, esto es, por obra determinada, por tiempo determinado, y por tiempo indeterminado, postulados basados en la Ley Federal del Trabajo, también se comenta la revisión y la modificación de las relaciones laborales.

En el capítulo tercero se analiza la terminación de las relaciones laborales partiendo de la interpretación de diversos conceptos; se comenta un breve resumen histórico y sus causas ordinarias y extra ordinarias en la determinación de las relaciones laborales individuales y colectivas.

En el Capítulo Cuarto se analiza la terminación simultánea de las relaciones Individuales y Colectivas, la terminación de las relaciones Colectivas y la subsistencia de las individuales, y por un último la terminación de las relaciones Individuales y subsistencia de las Colectivas.

Esta tesis solo pretende analizar algunos aspectos de tan importante tema en la vida laboral que rige a la empresa y a sus individuos.

En virtud de que es un tema amplio el de la Terminación de las Relaciones individuales y colectivas y sus consecuencias jurídicas, Sociales, y que profundizar en él haría un trabajo demasiado extenso; esta Tesis se limita a mencionar algunos de sus aspectos y comentar en términos más bien generales el porqué de su importancia y esquema general.

# TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS Y SUS - CONSECUENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

## CAPITULO PRIMERO.-

### LA RELACION DE TRABAJO.

- a).- Diversos Conceptos de Relación de Trabajo.
- b).- Concepto dado en la Ley.
- c).- Elementos de la Relación de Trabajo.
- d).- Características de la Relación de Trabajo.
- e).- Las Relaciones individuales y las Relaciones Colectivas.

## CAPITULO SEGUNDO.-

### DURACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

- a).- Duración por obra determinada.
- b).- Por tiempo determinado.
- c).- Duración por tiempo Indeterminado.
- d).- Revisión y modificación de las relaciones Laborales.

## CAPITULO TERCERO.-

### TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

- a).- Diversos Conceptos de la terminación de las Relaciones.
- b).- Breve resumen histórico.
- c).- Causas Ordinarias y extraordinarias, - determinación de las Relaciones Laborales. (Individuales y Colectivas.).

## CAPITULO CUARTO.-

### TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y - COLECTIVAS Y SUS CONSECUENCIAS JURIDICAS Y SO- CIALES.

- a).- Terminación simultánea de las Relaciones Individuales y Colectivas.
- b).- Terminación de las Relaciones Colectivas y Subsistencia de las Individuales.
- c).- Terminación de las Relaciones Individuales y subsistencia de las Colectivas.

CONCLUSIONES.  
BIBLIOGRAFIA.

## CAPITULO PRIMERO.

### LA RELACION DE TRABAJO.

- a).- Diversos Conceptos de Relación de Trabajo.
- b).- Concepto dado en la Ley.
- c).- Elementos de la Relación de Trabajo.
- d).- Características de la Relación de Trabajo.
- e).- Las Relaciones Individuales y las Relaciones Colectivas.

## LA RELACION DE TRABAJO.

### A). DIVERSOS CONCEPTOS DE RELACION DE TRABAJO.

La palabra RELACION proviene del vocablo Latino RELATIO que significa: CONEXION de una cosa con otra. Correspondencia o enlace.

Dentro del Derecho.- Se ha llamado relación Jurídica a "un vínculo creado por normas jurídicas entre sujetos de Derecho, nacido de un terminado hecho que origina situaciones jurídicas correlativas de Facultades o deberes, cuyo objeto son ciertas prestaciones garantizadas por la aplicación de una consecuencia coactiva o sanción". ( 1 )

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

Mario L. Deveali. ( 2 ) Siguiendo la definición tradicional de que los actos jurídicos son los que tienen por efecto crear- modificar o extinguir una relación Jurídica, que dentro del Derecho del Trabajo podemos concebir a la Relación de Trabajo con un sentido propio que es aquel "que coincide con aquella parte de la ejecución del contrato que se inicia en el momento y por efecto de la prestación de trabajo y existe mientras dure la misma".

La mayoría de los autores coinciden en este concepto, ya que el profesor. Ernesto Krotschín ( 3 ) nos dice que la relación de trabajo no es sino "aquella situación jurídica que, en oposición del contrato se basa únicamente en el hecho de la incorporación del Trabajador a la empresa", concepto que reafirma el Profesor. Carlos García Oviedo en su Tratado de Derecho Social al decir que "La relación del Trabajo, es una trama Jurídica Laboral que se puede derivar ya de un contrato, ya de una Ley, a que espontáneamente se someten las partes, y además la relación surge en virtud del hecho material de la incorporación del Trabajador y la Empresa. ( 4 )

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

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

Para los Griegos.- Nos dice el Profesor. Manuel Alonso.- TRABAJAR era una condición servil propia del esclavo. ( 5 ) Quién era considerado no como persona, sino como cosa; así pues, el objeto de la relación de trabajo era el esclavo mismo y no su prestación. Por tanto, era imposible la relación de tra

bajo, puesto que ni siquiera se daba la condición fundamental para ser sujeto de la relación como es la calidad de persona.

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

Como Roma careció de conceptos jurídicos específicamente laborales, las relaciones laborales quedaron encuadradas dentro del Derecho Civil. Pocas fueron en realidad las Instituciones que regularon algunas situaciones laborales como el Derecho de Familia, que lo hizo valiéndose de normas propias, la Manumisión, que marca el tránsito de la cual; el esclavo se convertía en liberto. Este acto efectuado por el Señor, engendraba un vínculo mediante el cual, el Liberto se obligaba a prestar una servidumbre.

Durante la época Gremial, la Relación de Trabajo se originaba cuando un individuo se incorporaba al taller, "Dicha relación estaba basada en vínculos de protección, de lealtad y de deberes recíprocos de compenetración íntima entre maestros, oficiales y aprendices, y de firme arraigo a la comunidad de trabajo del que en ella ingresa ( 6 ) el contrato de trabajo era desconocido.

Cuando los gremios quedan disueltos y los elementos de



la producción disgregados: en cuando se recurre a la Institución del Contrato, para lograr nuevamente el equilibrio de dichos elementos, entonces surge el trabajo como acuerdo de voluntades al margen de la Ley y la relación aparece como "Una mera Relación de Servicios". ( 7 )

El Profesor García Oviedo nos dice al respecto que "es la era del Contrato que desde la Revolución hasta media centuria había de regir enteramente el orden económico de la vida", ( 8 ) y como consecuencia, había de fundar el origen de la relación de trabajo en dicho contrato.

Actualmente toma fuerza una doctrina, la cual postula a la relación de trabajo como una figura autónoma, independiente y distinta de la noción del Contrato. A esta doctrina se han adherido renombrados juristas, los cuales afirman que el Derecho del Trabajo difiere del Derecho Civil y que por tanto, las Instituciones de aquél deben ser distintas a las de éste. DE LA CUEVA nos dice: ( 9 ) "El Derecho constituye un estatuto personal que procura elevar al hombre a una existencia digna", por consiguiente, "El Elemento primordialmente protegido por el Derecho del Trabajo es, sin duda, el Trabajador. Y como el Derecho del Trabajo es un Derecho inconcluso, o bien podríamos decir, que es un Derecho de formación, todavía está en lucha --

con el Derecho Civil, por ésta razón existen actividades que -- pertenecen al derecho del trabajo ubicado en el Derecho Civil, -- y cuando el Derecho del Trabajo se extiende a otras actividades, sus caracteres son diferentes; por esta razón la relación de -- trabajo no presenta los mismos caracteres, ni en cuanto a su -- formación, ni en cuanto a su contenido y efectos, siendo diff-- cil crear un sólo tipo de relación de trabajo." Y concluye diciendo que "En la relación de trabajo, los efectos fundamentales del derecho del Trabajo, principian únicamente a producirse a -- partir del instante en que el trabajador inicia la prestación -- del servicio". Dicho en otras palabras, "El Derecho del Trabajo, que es un Derecho Protector de la vida, de la salud y de la condición económica del Trabajador, parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio, y en razón de ella, impone al patrono cargas y obligaciones".

Por otra parte, la Teoría Contractualista, sostenida -- también por renombrados juristas, reafirma el origen de la relación en el contrato de trabajo. Y así dice el Prof. Cabanellas, "una cosa es dar por desaparecida la noción del contrato de trabajo y otra bien distinta, admitir su evolución. Por reconocer el intervencionismo estatal, cada día más creciente, y el poderoso desarrollo de las normas tutelares de orden público. "Además dice "que debemos recordar que el contrato de trabajo es -- un contrato especial, y que dentro de él mismo como casi en todas las instituciones, se produce una superposición de intereses privados y públicos, individuales y sociales".

El autor citado afirma que, en materia laboral, la autonomía de los particulares sufre limitaciones, y que el hombre, que es de carácter subjetivo, pues se origina por un proceso en el que actúa la voluntad, restringida o no pero voluntad al fin, Asimismo afirma GARCIA OVIEDO "Que no basta con que las partes se subordinen a la Ley, sino además, hace falta un acto subsiguiente que las ponga en contacto y decidan crear la relación de trabajo; este acto debe ser un contrato, o sea, un acuerdo de voluntades, "o como él dice "El mero hecho de la incorporación a una empresa -hecho material- carece de valor jurídico si no le acompaña un acto de esta naturaleza, y este acto es un verdadero contrato. Además, afirma que la más reciente doctrina alemana, participa de esta concepción". "El Contrato de Trabajo dice Holzendorf determina la inserción del trabajador en la empresa, forma verdaderamente la relación de trabajo, pero nunca determinará el nacimiento de derecho y obligaciones, la causa de éstos, es una declaración recíproca de voluntad; el contrato de trabajo".

A manera de conclusión de esta postura, tomamos algunas ideas del criterio del Prof. Krotoschin, quien explica que el contrato es previo a la fase de ejecución se ha suspendido o interrumpido; se vé más claramente en estos casos de suspensión o interrupción que el contrato y no la relación es la fuente verdadera y auténtica de las obligaciones mutuas, y que el -

trabajador es como individuo superior a la empresa y se mantiene en una posición de derecho netamente perfilada, aún independientemente del destino que pueda correr en determinado momento la prestación.

Por lo general, la celebración del contrato y la iniciación de la relación, coinciden en el tiempo, y aunque la circunstancia del contrato pase inadvertida nos dice el Prof. Krotoschin, el hecho de que el contrato empiece inmediatamente a ejecutarse, no es motivo para negar que la relación establecida se origina en el contrato y el hecho de que algunos efectos no se producen sin la relación o que no deriven éstos efectos del contrato, sino que con independencia de éste, y que sean consecuencia de ciertas normas legales, cuyo principal objeto es la prestación del trabajo, eso no es motivo para fincar la teoría sobre la existencia de la relación.

Señala que, el contrato como fuente generadora, es la regla, y en caso de que no existiera, puede como caso de excepción, la simple prestación de trabajo, originar aquellas obligaciones recíprocas, es decir, puede haber una relación efectiva como situación de hecho, a la cual se le atribuyen los efectos jurídicos de la relación de trabajo en determinados casos de no existencia del contrato, si bien, la diferencia en la práctica es mínima. ( 13 )

B). CONCEPTO DADO EN LA LEY.

La Ley Federal del Trabajo anterior (1931), establecía sólo el concepto de contrato de trabajo, estableciendo en el artículo 17 que "el contrato individual de trabajo, es aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida" agregando en el artículo siguiente que "la existencia del contrato se presumía entre las partes, y en el caso de que no hubiera estipulaciones expresas, se entendería regida por dicho ordenamiento, y las normas que le eran supletorias".

Al respecto, nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo --- ha preferido tomar los dos conceptos, dándoles igual valor y --- aceptando el origen diverso de las relaciones de trabajo así en el artículo 20 se asienta en su tercer párrafo "Las prestaciones de un trabajo a que se refiere el párrafo anterior, y el --- contrato celebrado producen los mismos efectos". Por otra parte, en el primer párrafo de dicho artículo, se señala el concepto de la relación de trabajo que a la letra dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé --- origen. LA PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO A UNA PERSONA, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO".

Respecto de los elementos característicos de la relación de trabajo, en un principio la jurisprudencia se inclinaba

por la idea de la dependencia económica y la dirección técnica, conceptos --- especificados en la ley anterior, en la definición de contrato individual de trabajo, y que afortunadamente, han desaparecido ya que los elementos no pueden considerarse indispensables, porque pueden darse o no en la relación de - trabajo, por tanto, más que la dependencia económica y la dirección técnica, - lo que distingue a la relación de trabajo, es el elemento SUBORDINACION, que - implica la facultad de mandar, y el derecho de ser obedecido. Esta caracte- rística incluía en el concepto dado en la nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, sólo es exigible dentro de la jornada de trabajo.

Podemos agregar para concluir que "El derecho de Trabajo, nació - de la necesidad de defender a la clase trabajadora frente a la clase patro--- nal. La razón de esta defensa radica en la distinta posición de las clases - sociales, pues una de ellas, la clase trabajadora, se ve forzada a poner su - fuerza de trabajo a disposición de otra. En el fenómeno de la producción in- tervienen dos factores: el capital y el trabajo, y éste se ve obligado a su- bordinarse a aquél; por esto es que la relación de trabajo se refiere al tra- bajo subordinado". ( 14 )

#### C) ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Los otros dos elementos de la relación de trabajo son:- la prestación personal del servicio, lo cual quiere decir que, - únicamente podrá prestarse el servicio por el propio trabajador - y el tercer elemento es el pago de la retribución como contra---

momento en que se inicia la prestación de servicios". ( 15 )

Según lo anteriormente expuesto, podemos afirmar que, puede existir el contrato sin la relación de trabajo, como es el caso en que se pacta un contrato con las formalidades requeridas, y por diversas causas dicho contrato no llega a realizarse, así como que la relación de trabajo podrá existir aún cuando no haya contrato, como cuando se prestó el trabajo y las cláusulas son nulas, Por otra parte, se presume entre las partes, la existencia de un contrato y de una relación de trabajo (Art. 21 de la Nueva Ley Federal del Trabajo).

E). LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y LAS RELACIONES COLECTIVAS.

Ahora bien, las relaciones laborales en general, se dividen en el Derecho Mexicano: individuales y colectivas, las primeras ya analizadas y las segundas, las que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, como una simple unidad de hecho, o reunida en un sindicato, y reciben ese nombre porque se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses de la misma, y claro éstas repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores.

La misma exposición de motivos de la Nueva Ley Federal Laboral, enfatiza que las relaciones colectivas son formas de realizar la libertad e igualdad del trabajo y del capital. En la democracia moderna, y que las instituciones que las integran

tienen fundamento Constitucional por primera vez en la historia. En nuestro artículo 123, fracciones de la XVI a la XXXIII a saber: la coalición, la asociación profesional, las huelgas, los paros, las negociaciones, los contratos colectivos del trabajo, para cuya resolución existen dos procedimientos: la huelga y el recurso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de que estas, previo estudio del problema, resuelvan si deben modificarse las condiciones de trabajo de los servicios o si es posible autorizar a la empresa para que suspenda o termine parcial o totalmente sus actividades". ( 16 )

Y como el derecho regulador de las relaciones generalmente está en el contrato colectivo de trabajo, éste es fuente de derecho objetivo para las relaciones de trabajo individuales y colectivas, de suerte que el artículo 386 se interpreta como que el contrato constituye la base para el establecimiento de las relaciones colectivas. Acompaña a esa noción, lo que en el derecho Mexicano como Contrato Ley.



CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Rojina Villegas Rafael, Compendio de Derecho Civil, Tomo I- Antigua Librería Robledo, México, D.F. 2a. Edición 1964. -- Pág. 114 (Citado por el Autor y Tomado de Legas y Lacambra. Introducción a la Ciencia del Derecho). p. 529.
- 2.- Deveali, Mario, Lineamientos de Derecho de Trabajo, 2a. Edición Tipográfica Editorial Argentina, Buenos Aires, 1953, -- Pág. 215.
- 3.- Krotoschín, Ernesto, Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Vol. I. Editorial Roque de Palma, Buenos Aires, 1955, - p. 192.
- 4.- García Oviedo Carlos, Tratado Elemental de Derecho Social, - ta. Ed. Distribuidores Exclusivos para España y Extranjero, E.I.S.A. Madrid, 1954, p. 112.
- 5.- Alonso García Manuel Derecho del Trabajo, Tomo I. México, - D.F.
- 6.- García Oviedo, Ob. Cit. Pág. 105.
- 7.- Idem.
- 8.- Idem. p. 106-107.
- 9.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, 4a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1958, p. 453.
- 10.- Idem. p. 455.
- 11.- Cabanellas Guillermo, El Contrato De Trabajo, Editorial Bibliográfica Omega, Vol. I. Buenos Aires, 1963, p. 148.
- 12.- Citado por García Oviedo, Ob. Cit. Pág. 113 y 114.
- 13.- Krotoschín Ernesto, Ob. Cit. Pág. 165, 167, 168.
- 14.- De la Cueva Mario, Ob. cit. Pág. 482 Tomo I.
- 15.- Cavazos Baltazar, Mter Et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo, Bibliográfica Omega, México, 1964, p. 74.
- 16.- Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Exposición- de Motivos, Edición de la H. Cámara de Diputados.

## CAPITULO SEGUNDO.

### DURACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

- a).- Duración por obra determinada.
- b).- Por tiempo determinado.
- c).- Duración por Tiempo Indeterminado.
- d).- Revisión y modificación de las Relaciones -  
Laborales.

## DURACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

### A). DURACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

El estudio de la duración de las relaciones laborales que vamos a efectuar en este capítulo, viene a complementar el breve análisis del concepto del contrato y de la relación la boral, hecho en el capítulo anterior.

Cuando se piensa en la palabra Trabajo, siempre se relacionará con la idea de movimiento, consumo de energía, esfuerzo, ya que el trabajo representa un fenómeno cambiante, espe---cialmente en relación con el tiempo, que es muy importante en el contrato de trabajo. Es por eso que, la prestación de trabajo debe desarrollarse en el tiempo establecido para beneficio de los intereses de las partes, puesto que el esfuerzo debe ser proporcionado al tiempo y la compensación proporcionada al es-fuerzo.

Se dice que la segunda postguerra mundial inició la lucha por la estabilidad de los trabajadores en sus empleos; dicha estabilidad es el problema presente del derecho del trabajo porque es un supuesto necesario para la realización de la seguridad social, la cual está basada en el principio de que el trabajo humano es un deber y un derecho. Y si el hombre tiene derecho a trabajar, la sociedad tiene el deber de proporcionar a cada trabajador una ocupación o el deber de facilitar al trabaja-

por los recursos necesarios para su subsistencia.

De la Cueva Mario nos dice que: "La estabilidad de -- los trabajadores en sus empleos, comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución". ( 1 ) .

Mario L. Deveali afirma que "La estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el - puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas". ( 2 )

Remontándonos al siglo XIX, la permanencia de las re--<sup>no</sup>laciones de trabajo consistía o dependía de la voluntad de los empresarios; y los contratos se clasificaban en:

1.- Por obra determinada.- Que era aquél que subsistía <sup>no</sup> por el tiempo necesario para la conclusión de la obra.

2.- A plazo fijo.- En éste, se fijaba un término para-<sup>no</sup> disolución.

3.- Y el de duración por tiempo indefinido.- Que era <sup>no</sup>

de duración incierta y concluida por denuncia unilateral del --  
trabajador o del empresario. Muy practicado en la industria y-  
el comercio.

Creemos acertada la opinión del maestro de la Cueva, -  
referente al hecho de que si existe una legislación que se haya  
esforzado, a efecto de lograr la estabilidad de los trabajado--  
res en sus empleos, ésta ha sido la legislación Mexicana, pues  
postuló el principio básico de la duración por tiempo indefinido  
de las relaciones laborales, en tanto subsista la materia de +-  
trabajo. Por otra parte, en el derecho Mexicano se experimentó  
un adelanto, al establecer en el artículo 123 Constitucional --  
que, los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos si  
no por causa justificada, y así nos explica el autor citado an-  
teriormente que "se postula la Tesis de la permanencia de las -  
relaciones, en tanto subsisten las causas y la materia que le -  
dieron origen, y no surja una causa razonable de disolución", -  
y concluye que "no es posible dejar a la voluntad libre del em-  
presario, la denuncia de las relaciones de trabajo o la fija---  
ción de un término de duración; las relaciones deben ser perma-  
nentes; así lo exige la seguridad presente y futura del traba-  
jador". ( 3 )

B). POR TIEMPO DETERMINADO.

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

- I.- Por obra determinada;
- II.- Por tiempo determinado;
- III.- Por tiempo indeterminado.

"A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado". (Artículo 35).

Prevalece la contratación por tiempo indeterminado, -- forma acogida en la mayoría de las legislaciones, y porque los mismos salarios la prefieren, pues de esta manera, tienen la posibilidad de cambiar más fácilmente de empresa.

Dicha clasificación afecta tanto a las relaciones individuales, como a las colectivas, estando establecidas en la nueva Ley Federal del Trabajo, en el Título Segundo Capítulo II del artículo 35 al 41 las primeras; y en el Título Séptimo Capítulo 397 las segundas.

Las excepciones a la duración por tiempo indeterminado están limitadas a la naturaleza del trabajo. Así por Ejem.: en la contratación por obra determinada, las relaciones duran el tiempo necesario para el cumplimiento del fin propuesto. Esta clase de contratación se emplea generalmente en la industria de la Construcción.

La Ley, en su artículo 37, expresa una forma de contratación por tiempo determinado, en verdadera aplicación de la -- idea general de las excepciones, a saber, cuando tenga por objeto substituir temporalmente a un trabajador.

Por eso es necesario dilucidar lo que puede entenderse por naturaleza del trabajo, para conocer el alcance o la procedencia de las excepciones.

"El contrato por tiempo determinado existe según Cabanellas cuando: A).- Las partes han fijado por mutuo acuerdo un plazo de duración; B).- Si el término del mismo depende de un acontecimiento inevitable; c).- Si el contrato tiene por contenido la realización de un trabajo determinado; D).- Si se trata de obtener un resultado, una vez conseguido el mismo; ----- E).- Si de la naturaleza del trabajo se desprende una duración fijada de hecho y de antemano; F).- Si es a precio alzado que es aquel contrato que se celebra para una obra determinada, pero con la diferencia de que se fija como retribución una suma global que se abona al final del trabajo y no periódicamente".

( 4 )

Ya se ve que algunas de las hipótesis que podrían ser verdaderas en otras legislaciones no lo son en la nuestra; pero algunas de las señaladas sí explicarían su procedencia aquí.

teriormente. Y por último, la relación para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables, o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada.

Por otro lado, la duración de la relación de trabajo exige nuestra Ley, quedará contenida en el contrato ya sea individual o colectivo, así lo establecen los artículos 25 frac. II respecto de las relaciones individuales; y 391 Frac. III respecto de las colectivas.

"Ahora bien, para poder saber cuándo un contrato de trabajo es por tiempo determinado o indeterminado, además de que debe de estar expresado en el mismo la duración, como hemos dicho anteriormente, se debe observar no sólo la voluntad de las partes, -expresa el Prof. de Litala-, sino también tomar muy en cuenta la Ley que en beneficio del trabajador establece términos razonables, con los cuales se da al trabajador la oportunidad de procurarse otro empleo". Y agrega "El contrato será por tiempo determinado cuando hay un Dies Certus, esto es, un término fijo predeterminado en el tiempo" sigue diciendo: "pero hay caso de interpretación dudosa". ( 7 ) pues explica que hay algunos contratos en los cuales se fijan como término por ejemplo: la cesación de la guerra, y como es evidente que el término es incierto ya que no es posible determinar cuándo terminará dicho período de guerra, se tomará en este caso como-



C). DURACION POR TIEMPO INDETERMINADO.

La contratación por tiempo indeterminado como hemos dicho anteriormente, constituye la regla basada en el principio consagrado por el artículo Quinto Constitucional, que asegura la libertad del trabajador, "a efecto de que pueda en cualquier momento dedicarse al trabajo o profesión que le convenga, sin tener necesidad de esperar largos años y sin estar expuesto a las acciones de responsabilidad civil". ( 5 )

A su vez afirma De Litala que "los vínculos laborales no pueden ser perpetuos y así lo expone en el artículo 1780 del Código de Napoleón, que se inspiró en la tutela de la libertad individual, ya que todo hombre puede comprometer su tiempo y -- sus servicios, pero no puede venderse ni ser vendido; su persona no es propiedad enajenable" ( 6 ) agrega que, por tal causa, el contrato de trabajo se estipula por tiempo indeterminado y excepcionalmente se fija un plazo determinado, como lo acepta nuestra nueva Ley Federal del Trabajo.

Por eso el Prof. De la Cueva nos dice que no es posible que la relación durara por tiempo indefinido- en todos los casos, y señala al mismo tiempo, algunas excepciones como la recogida en el artículo 36 que es la relación de trabajo a precio alzado, la cual es una modalidad del contrato para obra determinada. Otra excepción la constituye la relación de trabajo a plazo fijo, consignada en el artículo 37 y analizado an-

que las relaciones laborales durarán por tiempo indeterminado, ya que es imposible como anteriormente se dijo, determinan dicho período aún cuando se haya fijado una término.

Otro caso es el cuando la obra que se va a realizar -- no está determinado; por tanto como el término es este caso carece de certeza, se puede decir que es por tiempo indeterminado. En cambio el Prof. De Litala nos explica algunos ejemplos prácticos de las relaciones por tiempo determinado. Y dice "Si un Contador es aceptado como empleado para redactar un balance, si un ayudante es aceptado por todo el período de construcción de una casa, en estos casos, agrega -nos parece que el contrato es por tiempo determinado ya que el prestador de servicios sabe que a la cesación del balance o a la cesación de la construcción de una casa la relación de trabajo habrá terminado; término que se puede preveer por lo menos muy aproximadamente", y como ejemplo de contratación por tiempo indeterminado nos señala que "si el mismo ayudante fuese aceptado para prestar su obra en todas las construcciones, sería por tiempo indeterminado, pues él ignoraría cuando dicha empresa terminaría de construir casas". Y concluye el maestro: Es sin embargo, cuestión de resolver caso por caso, la de ver cuando el contrato a término quiere ocultar un contrato por tiempo -- indeterminado, debiéndose en la valoración de la relación concreta, tener siempre en cuenta particularmente la duración del-

contrato, bien en relación a la naturaleza de la obra o a la duración y naturaleza del negocio". ( 8 )

Respecto de la contratación por obra determinada, en caso de que subsista la materia objeto del trabajo y el término se haya vencido, nuestra Ley determina que el contrato quedará prorrogado por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Hay otras cuestiones que el Prof. De Litala pone en -- consideración, como aquella que él llama la reconducción o relocación tácita de un contrato por tiempo determinado. Dicho maestro dice que "hay quien sostiene que el nuevo contrato de -- trabajo tiene la misma duración que el anterior, y quien sostiene que debe entenderse un contrato por tiempo indeterminado. El autor citado cree que se trata de un contrato nuevo, y como tal, debe considerarse como un contrato por tiempo indeterminado, - ya porque el silencio de las partes nada podrían significar, y - en cambio, considerando que sea aplicable el primer contrato, - se atribuiría al silencio un significado expreso: bien porque el concepto que predomina en la Ley y en que la regla es el contrato por tiempo indeterminado, y la excepción es el contrato - por tiempo determinado". ( 9 )

Otro caso que se presenta es aquel en que el patrón de cide vender la empresa o por diversas causas queda substituido por otra persona; nuestra legislación al respecto nos dice en -

el artículo 41 "La substitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituído será solidariamente responsable con el nuevo, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses; concluído éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón". "Dicho término empezará a contar de la fecha en que le dió aviso al sindicato o a los trabajadores".

Existe otra clasificación dentro de la prestación de servicios a la que hace referencia el Prof. De la Cueva, y es aquella que los divide en eventuales, de planta y de temporada. En 1936, se establece el criterio definitivo, emitido por la corte, el cual dice "para la existencia de un trabajo de planta se requiere únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa", ( 10 ) con esto se define el trabajo eventual.

Por otra parte De la Cueva concluye que, el trabajo eventual termina "con la conclusión del servicio, en tanto en

los trabajos de temporada subsiste la relación indefinidamente para la prestación de un servicio anual"; ( 11 )

Por otra parte, se afirma que las relaciones laborales que están sujetas a un plazo y éste se haya vencido pero subsiste la materia de trabajo, originarán la prórroga del contrato o de la relación de trabajo; de esta manera, si el patrón despide al trabajador subsistiendo la materia objeto del trabajo, éste deberá demandarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando dicha prórroga y ejercitando la acción del cumplimiento del contrato, así como el pago de los salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que sea repuesto en su trabajo. Por tanto, concluye nuestra Suprema Corte de Justicia que "en el caso de los trabajadores eventuales, éstos tienen derecho a la prórroga de sus contratos mientras subsistan las causas que les dieron origen, si en un contrato colectivo se fijan los casos en que ciertas labores deben considerarse como temporales, los contratos individuales de trabajo que se celebren con los trabajadores propuestos por el sindicato como eventuales, para desempeñar esas labores durante un tiempo determinado cumplen con lo ordenado con la Frac. Segunda del Artículo 24 ( actualmente en el artículo 25 Frac. Segunda) de la Ley del trabajo, pero cuando se prueben que subsisten las causas que le dieron origen a los contratos individuales o que en el desempeño de las mismas labores se han empleado a nuevos ele

mentos en substitución a los trabajadores eventuales, éstos ten  
drán derecho a que les mantenga en su trabajo el patrón, es de-  
cir, que se prorroguen los contratos por todo el tiempo que du-  
ren tales circunstancias". ( 12 )

Concluyendo, la regla general en la duración de las re  
laciones laborales, es el tiempo indeterminado; por lo que, los  
contratos por tiempo fijo y por obra determinada constituye la-  
excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia-  
en los casos de litigio.

Respecto de las relaciones colectivas cabe afirmar que  
participar de los conceptos anteriormente señalados. Y se cele  
bran igualmente; por tiempo indeterminado, por tiempo determina  
do o por obra determinada.

Sin embargo, cuando se contrata por tiempo indetermina  
do, es necesario establecer un plazo mínimo o máximo de dura---  
ción, el cual al terminar, se puede revisar el contrato colecti  
vo.

CABANELLAS afirma que:"puede la legislación establecer  
un plazo mínimo y otro máximo de duración de las convenciones -  
normativas, o dejar a las partes en libertad de acción para que  
fijen libremente el plazo de aplicación", -agrega que- "normal

mente la duración de los convenios normativos se limita en ----  
cuanto a un plazo de vencimiento, para amoldarse así a la varia  
ción o subsistencia de las condiciones económicas" -sigue di--  
ciendo- "que el convenio normativo puede celebrarse con un tér  
mino fijo o por el espacio temporal necesario para la ejecución  
de una obra determinada, cuando se trata de alguna finalización  
más o menos concretable". ( 13 )

En el plazo de duración de las relaciones laborales co  
lectivas influyen dos factores de diferente orden:

I.- La evolución constante de las condiciones económi  
cas, que exigen la revisión del contenido del contrato colecti  
vo, para acondicionar sus cláusulas a la realidad del momento,-  
y

II.- La necesidad estabiliza las condiciones de tra--  
bajo, con la fijación de cláusulas que aseguren a las normas la  
borales cierta continuidad, CABANELLAS nos dice al respecto ---  
"Las circunstancias económicas influyen en el ordenamiento nor  
mativo que dentro de las convenciones colectivas se refleja --  
principalmente en cláusulas de carácter salarial y hacen que la  
posición de las partes sean distintas según el proceso inflacio  
nario y las situaciones que en el desenvolvimiento de la activi  
dad se presentan; cuando hay inflación, los patronos se hayan-

interesado en acuerdos normativos de larga duración, pues permiten, al estabilizar las condiciones de trabajo, planear con relativa seguridad los futuros planes a desarrollar; -por el contrario, los trabajadores desean entonces convenios de corta duración, que les consientan adecuar sus condiciones laborales a las circunstancias del momento" -y concluye- "Por lo tanto, resulta necesario tener en cuenta las condiciones económicas, a fin de fijar la duración de los convenios colectivos dentro de los lapsos que posibiliten amoldar sus normas a la realidad social y económica que se viva en el país". ( 14 )

En caso de que la Ley no determine la obligatoriedad de fijar la duración -expone el citado autor- que pueden darse las siguientes situaciones:

"A).- Que de hecho rija la duración establecida por la Ley, ante la omisión de un plazo fijado por las partes; B).- Que sea nulo el pacto por carecer de uno de los requisitos ineludibles para su validez". CABANELLAS acepta que no es nulo sino que sólo corresponde considerarlo como estipulado por tiempo indeterminado, y aplicarle la reglamentación correspondiente. ( 15 )

Respecto de la contratación por tiempo indeterminado y la fijación de un plazo ya sea mínimo o máximo para pedir re-



visión del contrato colectivo, el Prof. Cepeda Villareal opina que, indiscutiblemente representa mayor importancia la fijación de un término mínimo de duración del contrato colectivo. Dicho término varía según las condiciones económicas de cada país, -- "El objeto que se persigue con la celebración de un contrato colectivo con plazo mínimo, es la nivelación en lo posible de las condiciones de trabajo sobre las cuales deben celebrarse los -- contratos individuales de trabajo: Y esta nivelación no sólo - produce sus efectos en los intereses de la clase trabajadora, - sino que indiscutiblemente en los de la clase patronal y tam-- bién para el país, ya que es necesario garantizar la estabili-- dad de las condiciones de trabajo, para el progreso de la pro-- ducción y la tranquilidad social". ( 16 )

Concluye el autor citado, que dentro del término mínimo de duración "no podrá ser modificado el contrato colectivo, - ya que es una garantía mínima para la clase trabajadora y patro- - nal, de vigencia del contrato colectivo, y de las condiciones - de trabajo". ( 17 )

En nuestra legislación, ese plazo se ha fijado en dos años, después del cual, al finalizar este, o el menor que se -- convenga, se puede pedir revisión.

D). REVISION Y MODIFICACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

Este plazo representa en nuestro derecho, el lapso en-

que se presume que los factores de la producción permanecen en equilibrio.

La revisión puede ser de dos clases: voluntaria y obligatoria.

La voluntaria se puede celebrar en cualquier tiempo y lugar, estando las partes de acuerdo en dicha revisión. La obligatoria, procede en vía de huelga o de procedimiento ante las Juntas al vencimiento del lapso especificado en el contrato y en los términos del artículo 399 que dice:

"La solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos, sesenta días antes:

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato es por tiempo determinado o por obra determinada:

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra indeterminada, "La Ley agrega que si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se

prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Pero también puede ocurrir una modificación sensible en las condiciones económicas, durante la vigencia del contrato colectivo; y entonces el procedimiento de modificación de las condiciones de trabajo es distinto, puesto que requiere la comprobación previa de aquella modificación, como condición indispensable para que proceda el trámite, conforme a las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Sólo se llevará a cabo este procedimiento, si las condiciones de trabajo quedan desacorden con la realidad, por dos causas; debido a circunstancias económicas, o por el aumento del costo de la vida que origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo, como lo dispone el artículo 426 de cuyo proyecto la H. Cámara de Diputados suprimió la frase "A Juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje", pues es derecho exclusivo de los Titulares del mismo contrato, la promoción o solicitud para modificar las condiciones de trabajo de los contratos colectivos. Lo anteriormente expuesto, queda justificado en la exposición de motivos de la Ley, la cual nos dice "no era posible desconocer que el desarrollo del movimiento sindical y el régimen de las relaciones colectivas entre los sindicatos de Trabajadores y las empresas, lleva a la celebración no sólo de

los contratos colectivos y de los contratos-Ley, sino además, a una serie de convenios de carácter colectivo sobre diversas --- cuestiones, inclusive la modificación o complementación de los contratos colectivos de trabajo que afectan las relaciones indi- viduales de trabajo, la Ley explica en la iniciativa, que había dos soluciones a seguir:

I.- La de régimen de prohibición de estos convenios -- dejando únicamente a los contratos colectivos o a las decisio- nes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Frase que se su- prime en dicho artículo), la determinación o modificación de -- las condiciones generales de prestación de los servicios.

II.- La segunda solución consistiría en la libertad ab- soluta que tendrían los sindicatos de trabajadores y las empre- sas, para modificar o completar, sin ninguna restricción, los - contratos colectivos de trabajo, y en cualquier tiempo.

Nuestra Ley concluye que "no era posible la adopción-- del primero de los sistemas, porque conduciría a la interven--- ción excesiva de las autoridades de trabajo y a una limitación- innecesaria e injustificada de la facultad de los sindicatos y- de las empresas, para buscar mediante arreglos especiales, la - solución de los conflictos de trabajo". Aparte de que tiene un inconveniente más, que es el de obligar a los sindicatos obre-- ros y a las empresas a acudir ante las autoridades cada vez que

tuvieran un conflicto para que éstas le dieran su decisión, pero por otra parte, el segundo sistema también tiene sus inconvenientes y es que con el pretesto de la celebración de los convenios colectivos podrían llegarse al desconocimiento de los derechos de los trabajadores. Por eso, "El proyecto se colocó en una posición intermedia, que armoniza la libertad de la negociación colectiva con los derechos individuales de los trabajadores".

Debe hacerse notar que las disposiciones del proyecto se adoptaron después de considerar las observaciones que presentaron tanto los trabajadores como las empresas, así como que la anterior ley no contiene disposiciones que se refieran a este problema.

"El sistema adoptado resuelve satisfactoriamente las exigencias de la negociación y contratación colectivas, armonizándolas con la protección que la Constitución y la Ley le otorgan a los trabajadores". ( 18 )

Dice el artículo 426 de la Ley:

"Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-Ley:

I.- Cuando existan circunstancias económicas que la --  
justifiquen; y

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

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artícu-  
los 398 y 419, Frac. I, y se tramitará de conformidad con las -  
disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económi  
ca".

Para concluir podemos señalar la diferencia que existe  
entre la Revisión y la Modificación. Siguiendo el criterio del  
Prof. De la Cueva, afirmamos que dicha diferencia radica en que  
"la revisión es un derecho de las partes, en tanto la modifica-  
ción del contrato colectivo sería impuesta por las circunstan-  
cias extraordinarias"; es decir, "La revisión es un derecho -  
que nace con el contrato colectivo y para ejercitarse en su ---  
oportunidad, en tanto la modificación es un derecho que nace --  
posteriormente y de un hecho ajeno al contrato colectivo; en su  
ma, la revisión es un derecho ordinario, la modificación es un-  
derecho extraordinario". ( 19 )

## CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Décima Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1969, p. 755.
- 2.- Deveali L. Mario, Ob. Cit. Pág. 315.
- 3.- De la Cueva Mario, ob. Cit. Pág. 767, Tomo I.
- 4.- Ruprecht Alfredo, Contrato de Trabajo, Bibliografía Omeba, - Buenos Aires, p. 207.
- 5.- De la Cueva Mario, Ob. cit. Pág. 758, Tomo I.
- 6.- De Litala Luigi, El Contrato de Trabajo, Segunda Edición, - 1946. p. 186.
- 7.- De Litala Luigi, Ob. cit. Pág. 185.
- 8.- Idem. Pág. 190.
- 9.- Idem. Pág. 190.
- 10.- Mario de la Cueva, citado en la PL. 781 Ejecutoría de 3 de Sep. de 1936, 2003/36/LA.
- 11.- Idem.
- 12.- Jurisprudencia: Informe 1966, Cuarta Sala, p. 22.
- 13.- Cabanellas Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Bibliográfica, Omeba, Buenos Aires, p. 413.
- 14.- Cabanellas Guillermo, Tomado de Herkner, Cuestión Obrera, - p. 415.
- 15.- Idem. p. 412.
- 16.- Cepeda Villarreal, Rodolfo, Apuntes del Segundo Curso de -- Derecho del Trabajo, 1960, México, p. 77.
- 17.- Cepeda Villarreal, Idem.
- 18.- Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo.
- 19.- De la Cueva, Ob. Cit. Pág. 679, T. II.

## CAPITULO TERCERO.

### TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

- a).- Diversos Conceptos de la Terminación de las -  
Relaciones.
- b).- Breve Resúmen Histórico.
- c).- Causas Ordinarias y Extraordinarias, Determi-  
nación de las Relaciones Laborales. (Indivi-  
duales y Colectivas).



## TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

### A). DIVERSOS CONCEPTOS DE LA TERMINACION DE LAS RELACIONES.

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

El Prof. Castorena nos dice que "La nulidad, la rescisión, la resolución, son idénticos en sus resultados a cualquier caso de extinción de las obligaciones, es decir, que en todos ellos se dan por terminados los vínculos futuros; los ya producidos no son susceptibles de hacerse desaparecer" -agrega- "es más propio hablar de Terminación de los contratos que atenerse a los conceptos de disolución, extinción, Etc.- y concluye que para él- "Terminar un contrato implica poner fin a una situación jurídica", ( 1 ) fenómeno que ocurre en el derecho del -- trabajo, cuando se dan por terminadas las relaciones laborales.

"La terminación de las relaciones de trabajo, nos dice el Prof. De la Cueva- "Es la consecuencia de la interferencia de algún hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos que hacen posible el desarrollo de la - relación de trabajo". ( 2 )

Y dicha terminación se distingue de la rescisión, en -

que la terminación se deriva de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres que se impone a la relación jurídica y la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones.

Sabemos que los principios que fueron considerados por el Código de Napoleón, referentes a la terminación de las relaciones entre patrones y trabajadores, fueron aceptadas con ligeras variaciones por la mayoría de las legislaciones europeas. Por tanto, los contratos a plazo y por obra determinada, terminar al vencimiento o a la conclusión de la obra respectivamente; y la forma de dar por terminados los contratos por tiempo indefinido era mediante la declaración unilateral de alguna de las partes contratantes llamada denuncia. Al transcurrir el tiempo, la denuncia se haría por aviso anticipado de terminación como beneficio al trabajador. Al período comprendido entre la denuncia y la terminación que desde luego era variable, se llamó preaviso.

La disolución de las relaciones de trabajo efectuadas con violación a la reglamentación anotada anteriormente, tenía como resultado la responsabilidad de una de las partes.

Con este sistema, el trabajador que contrataba por tiempo indefinido, se encontraba expuesto a perder su empleo en cualquier momento, y además los patrones podían imponer las condiciones de trabajo que ellos desearan. "Por eso, al finalizar

la primera Guerra Mundial, el principal problema que se trató de resolver, fue el problema de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos". ( 3 )

B). BREVE RESUMEN HISTORICO.

Después de la Segunda Guerra Mundial aparece la seguridad social, De la Cueva nos dice que "El seguro contra la desocupación es parte esencial de ella, y por este camino, se está anunciando una solución para el futuro; la estabilidad de los trabajadores en sus empleos debe ser total, pero si se autoriza la disolución de las relaciones de trabajo, sin que exista una causa justa, deberá asegurarse a cada trabajador, una posición idéntica a la que tenía esto es, habrá de buscarse un salario igual, se respetará y se reconocerá tanto su antigüedad como su derecho a ascenso, Etc.". ( 4 )

Por otro lado, nuestro derecho reafirma los principios anotados anteriormente, señalando que si no existe una causa justa, el trabajador no puede ser separado de su empleo; si esto sucediera, el trabajador tendrá dos acciones: de cumplimiento y la de pago de la indemnización constitucional.

Después de este breve bosquejo, analizaremos específicamente las principales causas de terminación de las relaciones laborales.

Primeramente, el Prof. Castorena nos señala ( 5 ) los casos, que según su criterio, causan la terminación de la rela-

ción misma del contrato en sí, y que son:

- 1.- La terminación por violación de la Ley,
- 2.- Por cumplimiento de las obligaciones que nacen de la relación.
- 3.- Por consentimiento de las partes.
- 4.- Por confusión.
- 5.- Por transacción.
- 6.- Por operar cualquiera de las modalidades introducidas en el contrato: la condición resolutoria y el término extintivo,
- 7.- La imposibilidad de ejecutar.

A continuación señala aquellos casos de extinción de las obligaciones que operan por regla general sobre algún o algunos de los efectos del contrato, o sean: el pago, la dación-en pago, la compensación, la remisión de deuda o la prescripción. En cuanto a la novación que también es una forma de extinción de obligaciones, se analiza sólo por la peculiaridad que adquiere en el derecho obrero y dice que "es conveniente hacer esta distinción, porque puede suceder que se den por terminadas las relaciones de trabajo y no se extingan en cambio, algunos de los efectos de esa relación, o bien, que se extingan algunos de los efectos, sin que la relación sufra menoscabo alguno". ( 6 )

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

I.- Causas ordinarias de terminación de las relaciones laborales.

II.- Causas extraordinarias de terminación de las relaciones laborales.

Dentro del primer grupo podemos señalar entre otras, - las siguientes:

Por mutuo consentimiento, por causas estipuladas precisamente en el contrato, por el vencimiento del plazo fijado, -- por la terminación de la obra para la que fué contratado el trabajador, Etc. "En este caso estamos -nos dice el Prof. Cavazos, frente a la terminación normal de las relaciones individuales - que traen como consecuencia la imposibilidad de la aplicación - del contrato". ( 7 )

En el segundo grupo tenemos como causas extraordinarias:

El caso fortuito o fuerza mayor, el cierre total de la empresa, el agotamiento de la materia prima, la incapacidad física o mental de una de las partes que impida la continuación - de dicha relación laboral.

Dentro del Derecho Mexicano en la Nueva Ley Federal -- del Trabajo, la terminación de las relaciones laborales está -- contenido en forma separada, ya que la terminación de las relaciones individuales se encuentra establecida del artículo 53 -- al 55, en el capítulo Quinto Título Segundo; y en el Capítulo -- Octavo Título Septimo del Artículo 433 al 439 están contenidas -- las disposiciones que rigen la terminación de las relaciones -- colectivas.

Primeramente analizaremos la terminación de las relaciones individuales tal y como lo hace nuestra nueva Ley Federal del Trabajo; pero ante todo, hay que hacer ciertas aclaraciones respecto a las mismas; "La terminación de las relaciones individuales de trabajo puede afectar a un sólo trabajador; un grupo o a todos los trabajadores de una empresa", -nos dice De la Cueva y agrega:- "Las dos últimas hipótesis se presentarán cuando la terminación de las relaciones de trabajo esté determinada por el cierre de la negociación o por la reducción -- del trabajo", ( 8 ) Las causas de estos fenómenos son generalmente de orden económico (malas condiciones del mercado, quiebra, Etc.); razones de carácter técnico (introducción de maquinaria nueva); o fenómenos de la naturaleza (caso fortuito o -- fuerza mayor o agotamiento de la materia prima); caso comprendido ya en nuestra nueva Ley Federal del Trabajo, en el artículo 53, texto original del cual se agregó la fracción V por la Cámara de Diputados para captar las dos últimas hipótesis cita-

das con anterioridad, las cuales están señaladas también en el Artículo 434 como causas de terminación colectiva.

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

I.- El mutuo consentimiento de las Partes.- Esta primera causa de terminación está consignada por todas las Legislaciones extranjeras, y como es natural, queda aceptada por la nuestra, pues a nadie se le va a obligar a mantener vigente la relación de trabajo en contra de su voluntad, y sobre en el caso del trabajador que según sabemos no es posible forzar su voluntad. Al respecto, el Prof. Krótoschin nos dice: "Las partes pueden en cualquier momento dar término al contrato mediante el mutuo consentimiento" -agrega- "El pacto disolutivo inclusive podría concluir tácitamente, pero se debe ser cauteloso en la apreciación de la conducta de las partes". ( 9 )

Por otro lado, nos dice que hay que distinguir la disolución por mutuo consentimiento de la renuncia del trabajador a su puesto; pues la renuncia la podemos definir como "el acto unilateral de abandono", el cual depende para su eficacia de la aceptación por parte del patrón. Y concluye que "indudablemente hay ciertos elementos que aproximan la renuncia (aceptada) a la extinción por mutuo consentimiento, ya que ambas surten efectos sin perjuicio de lo que ya ha sido ejecutado, y los de-

rechos que nacieron precisamente de esa ejecución, de modo que el derecho del trabajador de renunciar al puesto es indiscuti--do". ( 10 )

El Prof. Castorena nos dice que "si en un momento da--do, patrón y trabajador están de acuerdo en dar por terminado - la relación de trabajo, ésta se extingue, al igual que si en el momento de celebrar el contrato convienen en señalar ciertas --causas de terminación, éstas operan extinguiendo la relación si satisfacen el requisito de no implicar renuncia a alguno de los derechos establecidos por la Ley en favor de los trabajadores"; ( 11 ) si sucediera de otra manera y se tuviera que renunciar a algún derecho, la cláusula que así lo explicara, será nula - de pleno derecho. Así lo especifica nuestra Ley basada en el - Artículo 123 Constitucional dentro de las condiciones de traba--jo en el artículo 56 de la Nueva Ley.

De la Cueva nos dice que, "la relación de trabajo termina por las causas estipuladas expresamente". y agrega que -- "sólo podrá aplicarse dicha disposición en situación muy espe--ciales", ( 12 ) lo cual quiere decir que, si las partes estipu--ladan libremente las causas de terminación, destruirían los --- principios generales del derecho.

Crefmos necesario exponer dentro de este inciso esta - causa, porque estuvo señalada en la anterior como causa de ter--



minación aún cuando en la Nueva Ley expresamente no se menciona.

II.- MUERTE DEL TRABAJADOR.- Constituye la segunda causa de terminación de las relaciones individuales establecidas en nuestra Nueva Ley; el contrato de trabajo termina siempre con la muerte del trabajador; esto se explica ya que una de las características de la relación de trabajo es que el servicio debe prestarse personalmente por el trabajador, y al morir éste, lógicamente se pone fin a la relación.

Si fallece el patrón, -nos dice el Prof. Krotoschín- por regla general no se extingue la relación sino que pasa a sus herederos. Sólo se extinguiría en el caso de que el contrato tuviera como finalidad, la que el trabajador sí estuviera a disposición y para servir al patrón; como es el caso en que se encuentran los secretarios privados, las enfermeras, Etc."-

( 13 )

III.- TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO O INVERSION DEL CAPITAL.- De conformidad con los artículos 36, 37 y 38. Es lógico comprender que si se ha celebrado un contrato por obra determinada o por un término al concluir los mismos quede disuelta la relación de trabajo. Lo mismo sucede con la inversión del capital determinado. Esto puede afectar tanto una relación de trabajo solamente, como a un grupo de trabajado

res; es por tanto, una causa individual como colectiva de terminación; queda sin embargo la posibilidad de que subsista la materia la materia del trabajo y en ese caso la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

IV.- Otra de las causas de terminación señalada por la Ley, es la INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFIESTA- DEL TRABAJADOR que haga imposible la prestación del trabajo.-- De la Cueva nos explica que "las prestaciones que constituyen el objeto de las relaciones de trabajo son la prestación del -- servicio y el pago de salario; si aquella se hace imposible por la incapacidad física o mental del obrero o por su inhabilidad-manifiesta para el empleo de que se trate, tiene que producirse la terminación" -agrega- "es el momento en que debe entrar la previsión social". ( 14 ) Y nuestra Ley, en el artículo 54 -- previene, que en este caso, si la incapacidad proviene de un -- riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de trabajo y doce días por cada año de servicio, - de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser po- sible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo com- patible con sus aptitudes independientemente de las prestacio-- nes que le corresponden de conformidad con las leyes.

Es necesario mencionar algunas de las ejecutorias de - la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto de la termi

nación individual de las relaciones laborales: terminación voluntaria del contrato de trabajo.- "Cuando unos trabajadores se limitan a manifestar su voluntad de dar por terminada la relación laboral, esa manifestación no requiere la intervención de las autoridades de trabajo, porque obviamente una renuncia al trabajo no es un acto de compensación, liquidación o transacción o un convenio que para su validez deba ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente". ( 15 )

Nuestra Suprema Corte de Justicia dice en otra ejecutoria que "La renuncia debe ser expresa y no inferirse a base de presunciones. Así pues, un recibo finiquito que sólo se refiere a salarios, horas extras, séptimos días, vacaciones y días festivos que se aceptan pagados hasta cierto día, no es prueba de la renuncia si en él no asienta el trabajador expresamente que por su voluntad se retira del trabajo". ( 16 )

En cuestión de incapacidad total, parcial o permanente, derivada de un riesgo profesional, nuestra Suprema Corte nos dice: "De conformidad con los artículos 487 y 496 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, tratándose de incapacidad permanente del trabajador, éste tiene derecho a la asistencia médica gratuita, a la administración de medicamentos o materia de curación y a su salario íntegro, debiéndose efectuar dicho pago de salarios a partir del primer día de la misma". ( 17 )

El Prof. Castorena agrega como causas de terminación -

en las relaciones laborales: la voluntad unilateral, la cual nos dice "en el caso del patrón opera cuando el trabajador ejercita la acción de cumplimiento del contrato y el patrón expresa no someterse al arbitraje, o si sometido no acepta al laudo pronunciado por la Junta", -explica que- "En el caso del trabajador, la terminación opera en todas las hipótesis según declaración terminante del artículo 5o. Constitucional", y sigue diciendo: "La circunstancia de que deban pagarse por el patrón y el trabajador los daños y perjuicios compensatorios, no quiere decir -- que la terminación de la relación no sea real. Otra causa que señalala es la del incumplimiento de los deberes que derivan -- del contrato, y prosigue, basándose en el siguiente principio: El incumplimiento de las obligaciones que emanan de la relación de trabajo, ya incurra en él, el trabajador, ya el patrón, da lugar a la terminación si el caso es grave; a la aplicación de una medida disciplinaria si la falta es leve y la comete el trabajador, si el autor es el patrón, a la aplicación de una multa prevista en la Ley". ( 18 ) Esta causa recibe el nombre de Rescisión, consignada y reglamentada por separado en nuestra Ley - en el artículo 47 y siguientes, y en los artículos 185, 208, -- 244, 255, 264, 291, 303, 341 y 343- cuando se refiere a trabajos especiales.

Por otro lado, la nueva Ley Federal del Trabajo nos señala la terminación de las relaciones colectivas de trabajo dentro del Título Séptimo Capítulo Octavo (artículos 433-439) Res

pecto al tema, encontramos en la exposición de motivos de la Ley que "La terminación colectiva de las relaciones de trabajo descansa en las mismas ideas que sirven de base a la suspensión temporal de los efectos de las relaciones y dicha suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, descansa en el principio de que toda suspensión que no derive de una de las causas legales o si no se siguen los procedimientos correspondientes, da lugar a la responsabilidad del patrón". Para finalizar agrega: "si bien el ideal es que las empresas trabajen de manera permanente, pueden advenir circunstancias que hagan imposible el trabajo y que obliguen al cierre de la empresa o a la reducción definitiva de las actividades". ( 19 )

Según el Prof. De la Cueva, la terminación de las relaciones colectivas de trabajo se produce por dos causas:

a).- El cierre total de la empresa.- La cual afecta a la totalidad de los trabajadores- y

b).- Por reducción definitiva de sus trabajos.- Lo cual sólo afecta a parte de ellos.

Además, nos señala que la doctrina mexicana ha planteado dos importantísimas interrogantes: la primera cuestión es si la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo EXIGE UNA CAUSA JUSTA: la segunda según si la primera es resuelta afirmativamente en la DETERMINACION DE LAS CAUSAS JUS-

TAS DE TERMINACION. ( 20 )

Las discusiones que han suscitado acerca de estas ques tiones, han sido derivadas de lo que establecía el artículo 126 en su Frac. VIII de la Ley de Trabajo anterior, que a la letra decía: "VIII.- Por cierre total de la empresa o reducción defi nitiva de los trabajos". Ello ha dado lugar a opiniones contra dictorias: la primera, afirma que la Ley autoriza a los patro nes a cerrar sus negocios o a reducir definitivamente sus traba jos con absoluta libertad, y esto trae como consecuencia, que - los patronos no tengan por que justificar las causas de dichos actos; la segunda, afirma a la inversa, que debe haber una jus ta y sus partidarios se dividen a su vez; ya que unos sostienen que las causas justas de terminación están determinadas en la - Ley, y otros, lo dejan al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Trataremos de explicar la primera de las cuestiones re feridas anteriormente, que es la exigencia de una causa justa - de terminación, - una fuerte argumentación ofrecen sus partida rios, con base en las ideas de los derechos del hombre. Nos di cen que los empresarios no pueden ser obligados a un trabajo -- forzado, estando prohibido por el artículo 40. de la Constitu-- ción, es decir, no se les puede obligar a dedicarse indefinida-- mente a una profesión, ya que la Constitución garantiza el li-- bre ejercicio de una industria y su libre abandono, pues si no-- es aceptada esta última posibilidad, los individuos no podrían-

cambiar la actividad elegida. Esto se identificaría con la ser vidumbre o la esclavitud.

Por otra lado, argumentan que la propiedad en su definición como la facultad de usar y disfrutar de las cosas, quedaría destruida si los propietarios no pudieran variar el destino de las cosas. De la Cueva nos dice a manera de crítica que "en la argumentación que antecede, hay dos datos ciertos: la naturaleza del derecho de propiedad y la libertad humana, pero estos derechos deben ser armónicos con los derechos de los trabajadores, precisamente porque el derecho de una persona tiene como límite los derechos de los demás hombres; la libertad y el derecho de propiedad no tienen el poder de pasar sobre los derechos de los demás. Los derechos del empresario deben analizarse a la luz de los preceptos de nuestra legislación. Concluye que "la exigencia de una causa justa de terminación quiere decir que cuando ella se presenta, puede el empresario dar por -- terminadas las relaciones de trabajo; esto es, el empresario - ejerce sus derechos dentro de los justos límites y precisamente por ello el acto del empresario - cierre de la negociación o reducción definitiva de sus trabajos- no engendra responsabilidad. Ciertamente desaparecen los derechos que habían adquirido los - trabajadores en la empresa". ( 21 )

Los derechos anteriormente señalados son: derechos de ascenso, antigüedad, derecho de jubilación, Etc. Pero es conse-

cuencia de la interferencia de un hecho ajeno a la voluntad del empresario.

La anterior conclusión queda acorde con nuestra legislación actual, ya que quedó adicionada la Fracción VIII y establecida en el artículo 433, que a la letra dice: "La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de los trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes". Dichos artículos son del artículo 433 al 439-782, 789 y relativos de la Ley. De la Cueva concluye que "El cierre de una negociación o la reducción de los trabajos, si se encuentra oposición en los trabajadores, debe someterse al conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje, o lo que es igual, es la autoridad de trabajo la que debe decidir acerca de la procedencia del cierre de la empresa o de la reducción". --- ( 22 ) pero el Derecho del libertad de cambiar de actividad se ha respetado y por eso, en la fracción XXI del artículo 123 --- Constitucional Apartado A, resuelve el problema definitivamente concluyendo que el patrón no puede dar por terminadas las relaciones de trabajo sino con causa justificada, pero siendo contrario a los derechos del hombre, obligar a alguien a permanecer indefinidamente en el ejercicio de una actividad se permite la terminación de dichas relaciones de trabajo. Y así la fracción XXI del Artículo 123 Apartado nos dice: "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el lau-



do pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad -- que le resulte en el conflicto. Esta disposición no será apli cable en los casos de las acciones consignadas en la fracción - siguiente: "Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

Al respecto nuestra nueva Ley Federal del Trabajo seña la que, en el caso en que el trabajador solicite que se le ---- reinstale en el trabajo que desempeñaba, si en el juicio corres pondiente no se comprueba la causa justa de la rescisión, se le pagará además los salarios vencidos desde la fecha del despido. Sin embargo, establece también algunos casos limitativos en que el patrón es eximido de la obligación de reinstalar al trabaja dor mediante una indemnización determinada por el mismo ordena miento, como cuando se trate de trabajadores que tengan una an tiguiedad menor de un año, a los cuales se les indemnizará con - una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de -- tiempo de servicios prestados; también, cuando el patrón y el trabajador están en contacto directo y permanente, y a juicio - de la Junta de Conciliación y Arbitraje no es posible el desa rrollo normal de la relación de trabajo; en los casos de traba jadores de confianza; en el servicio doméstico y cuando se tra te de trabajadores eventuales. Creemos que si la Ley autorizó en esos casos una verdadera terminación, lo hizo atendiendo a -

la naturaleza del trabajo que se presta y, en ello pensamos, corroboró la idea general de la excepción a la regla de la duración indeterminada de las relaciones.

La segunda cuestión a analizar es la determinación de las causas justas de terminación.- La anterior legislación mencionaba limitativamente las causas justas de terminación colectiva de las relaciones laborales, ya que la fracción VIII del artículo 126 de la Ley anterior (1931) no mencionada las causas concretas que justificaran el cierre de las negociaciones.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo hay disposiciones que señalan dichas causas:

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

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

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

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación:

III.- El agotamiento de la materia, objeto de una industria extractiva:

IV.- Los casos del artículo 38; y

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

Cabe ahora explicar cada una de las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo por separado.

La primera fracción del artículo 434 está integrada por las siguientes causas: la fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, - que produce como consecuencia necesaria, inmediata y directa, - la terminación de los trabajos.

Caso fortuito o fuerza mayor no imputable al patrón.-- E- el derecho civil se han confundido estos términos ya que se les define conjuntamente. Y así podemos citar algunos conceptos dados por los civilistas, según los cuales, "Es un aconte-

cimiento que está fuera del dominio de la voluntad, pues no se le puede preveer o aún previéndolo, no se le puede evitar que - impida a una persona cumplir con la conducta debida, conforme - a la Ley o a una obligación, originando con ello un daño". --  
( 23 )

Se le puede definir también como "un acontecimiento - general insuperable, imprevisible o que previéndose, no se le - puede evitar, causado por la naturaleza, o por los hombres con- autoridad y que origina el que una persona realice una conducta dañosa, contraria a un deber jurídico, o a una obligación". ---  
( 24 )

Sin embargo, la doctrina francesa distingue estos con- ceptos, diciendo que el primero o sea el caso fortuito es un -- acontecimiento de la naturaleza y que la fuerza mayor son he--- chos del hombre; "Otros autores dicen que el caso fortuito se- debe considerar cuando se quiere designar el origen externo del obstáculo y fuerza mayor para denotar la naturaleza insuperable del obstáculo". ( 25 )

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

El Prof. De la Cueva nos define como "caso fortuito, - a todo acontecimiento imprevisto e inevitable, cuya causa es -- inherente a la empresa o que se produce en ocasión del riesgo - creado por la propia negociación, en tanto la fuerza mayor es - el acontecimiento imprevisto cuya causa, física o humana, es ab- solutamente ajena a la empresa". ( 26 ) Esta determinación de- los conceptos, es el resultado de la evolución de la doctrina - y jurisprudencia francesa. Ya que habiendo desechado la noción de culpa, la teoría del riesgo profesional tuvo que imponer di- cha distinción.

En nuestro derecho, la nueva Ley Federal no hace esa - distinción expresamente, sino que se limita a señalar como cau- sa de terminación el caso fortuito o fuerza mayor no imputable al patrón, sin hacer ningún comentario adicional acerca del pro- blema que nos ocupa.

En el mismo se establece también la incapacidad física o mental del patrón o su muerte que produzca como consecuencia- necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos. Tanto la muerte como la incapacidad física del patrón, general- mente no trae consigo la terminación de las relaciones de traba- jo, como ya lo habíamos apuntado anteriormente, a menos que ten- ga como consecuencia ineludible y forzosa la terminación del ne- gocio, la muerte del empresario no es causa de terminación de - las relaciones de trabajo; éstas concluyen por el cierre del - negocio, cuando no es posible su continuación, -y agrega que - - "El fenómeno en el contrato de aprendizaje, en el servicio do--

méstico y en la pequeña industria, que vive de la actividad del patrono". ( 27 )

En los casos señalados anteriormente, si son causa de terminación de las relaciones colectivas, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, lo apruebe o desapruebe. Este procedimiento es de tramitación especial; o sea, se rige por procedimientos especiales que son aquellos que se aplican a las cuestiones laborales que por su naturaleza requieren una tramitación más rápida que los demás conflictos. Dicha tramitación es denominada Sumaria; --- pues según el artículo 785, si las partes no llegan a un acuerdo, expondrán lo que ellas juzguen convenientes formularán sus peticiones y ofrecerán las pruebas en el mismo acto, procediendo a desahogarse, desde luego en lo posible, para que la Junta dicte su resolución.

En el segundo inciso del artículo 434 se señala como - causa de terminación de las relaciones colectivas "LA INCOSTEA BILIDAD NOTORIA Y MANIFIESTA de la explotación. La cual da lugar a la suspensión de los trabajos o a la terminación de los - mismos; se rige por las disposiciones para colectivos de natura leza económica. Estos conflictos son aquellos "en que el fenó meno de la producción origina perturbaciones en las relaciones-

entre trabajadores y patronos, así como las contiendas de intereses entre los factores de la producción, provocadas por la lucha de clases, o bien, por desajuste de carácter económico que alteren las condiciones de trabajo, o aquellos que se susciten con motivo de las suspensiones, modificaciones o terminación de los contratos colectivos". ( 28 )

En este caso, el patrón deberá obtener, antes de la --suspensión de los trabajos, la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Y por eso, la Suprema Corte de Justicia por su parte acordó, en una de sus ejecutorias que:

"Los patronos no pueden por sí y ante sí declarar la -incosteabilidad de sus negocios, y despedir sin responsabilidad a los trabajadores que prestan sus servicios". ( 29 )

Y agrega en otra Ejecutoría: "Debe pagarse indemniza--ción a los trabajadores cuando se efectuá el cierre sin autori--zación de la Junta, por considerarlo como despido injustifica--do". ( 30 )

Como tercera causa nos señala la Ley, "EL AGOTAMIENTO DE LA MATERIA", objeto de una industria extractiva; "Su justifi--cación parece simple, -nos dice De la Cueva- si desaparece ", -pero el término AGOTAMIENTO significa falta de valor comercial-

y no falta absoluta. El problema se presenta en Minería, cuando la baja Ley de los metales no permite su explotación comercial". ( 31 )

Este caso también se rige por procedimiento especial, el cual quedó explicado anteriormente.

La cuarta fracción del Artículo citado se relaciona en cierto modo con la anterior, ya que señala como causa de terminación LOS CASOS DEL ARTICULO 38.- El cual dice: "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado". Esta causa está sujeta al término o conclusión de la obra.

Nos dice la Suprema Corte que "la contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien, para la licitud y validez de un contrato temporal debe justificarse su causa motivadora, o sea que la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo amerita, pues el espíritu de la Ley estriba en no dejar al arbitrio el patrón el término del contrato, según se corrobora con el artículo 39 del mismo ordenamiento, que consagra el principio de permanencia del contrato, emergiendo de él el hecho de que el trabajador continúe en el servicio, mientras subsisten las causas que dieron origen a la contratación". ( 32 )



La última causa de terminación que señala el multicitado artículo 434, se refiere al CONCURSO O QUIEBRA LEGALMENTE -- DECLARADA si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Al prespecto la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos, nos dice que podrá ser declarado en estado de quiebra, el comerciante que cese en el pago de sus obligaciones, y agrega que la declaración de quiebra podrá hacerse de Oficio en los casos en que la Ley lo disponga o por una solicitud escrita del comer---ciante: de uno o varios de sus acreedores o del Ministerio Pú---blico; por otra parte, señala como acreedores singularmente privillegiados a los trabajadores. Cuestión que fué superada por la declaración de que ciertas prestaciones de éstos no entran a -- concurso o quiebra.

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

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una de - sus ejecutorías especifica que:

"La liquidación judicial declarada cuando ya se habían suspendido de hecho las labores, pretextando que el negocio era incosteable, y sin cuidarse de cumplir con lo estatuido por el artículo 118 de la Ley (43 y 429) no capacita para indemnizar a los trabajadores sólo con un mes de salarios y desconocer la situación jurídica perfectamente definida que existía y los correspondientes derechos de los trabajadores, para exigir el cumplimiento del contrato, o en su caso, la indemnización y demás prestaciones relativas". ( 33 )

Además, la Suprema Corte sostiene en otra ejecutoria - que las Juntas no tienen facultad para "examinar la legalidad o ilegalidad de una declaración de quiebra, sino que tienen que acatar lo que digan las autoridades de Comercio al respecto; no pueden analizar si es costeable o no el negocio; los procedimientos legales que debe seguir el síndico son a su juicio y si la empresa quebrada se establece en el término de un año, tendrá que emplear a los mismos trabajadores que le servían antes de la quiebra". ( 34 )

Lo expuesto anteriormente se ve reforzado por lo que señala el artículo 438 al decir que, si el patrón reanuda las actividades en su empresa, o crea otra semejante, tiene que cumplir con ciertas obligaciones señaladas en el mismo ordenamiento. Dichas obligaciones se refieren precisamente a que ellos deberán preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan -

servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Estas disposiciones son aplicables en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

La Ley dispone que, en todos los casos señalados de -- terminación de las relaciones colectivas, salvo en la explotación de minas incosteables, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162- el cual, en lo concerniente dice:

"I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios".

"III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos, asimismo, se pagará los que se separen por causa justificada, y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido".

Esta disposición está relacionada con el artículo 50.- Transitorio del mismo ordenamiento, el cual especifica las normas que se observarán para el pago de la prima de antigüedad -- a que se refiere dicho artículo 162.

"La terminación de las relaciones de trabajo, -nos --- dice De la Cueva- produce la disolución de los vínculos jurídicos, y en consecuencia desaparecen, para el futuro, los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos", y respecto de los efectos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo, dice que "el único efecto que se produce, consiste en el deber del empresario de preferir a los trabajadores que le hubieren servido satisfactoriamente" ( 35' ) disposiciones - que podemos encontrar en la nueva Ley Federal del Trabajo, en - sus artículos 154 y 162 fracción IV.

En el caso de la terminación de las relaciones colectivas, los efectos que produce dicha terminación quedan explicados en el artículo 436, el cual dice que en los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, que son -- las causas de terminación colectiva, salvo la fracción IV, que queda regulada por el artículo 38, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 relacionado con el artículo 5o. transitorio del mismo ordenamiento.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Segunda Edición, México, D.F., p. 72.
- 2.- De la Cueva Mario, Ob. cit. P. 808. T. I.
- 3.- Idem.
- 4.- De la Cueva Mario, Tomo I p. 797.
- 5.- Castorena J. Jesús, Ob. cit. Pág. 73.
- 6.- Castorena J. Jesús, Ob. Cit. Pág. 73.
- 7.- Cavazos, Baltazar, Ob. cit. p. 82.
- 8.- De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pág. 838-839. Tomo I.
- 9.- Krotoschfn, Ernesto, Ob. cit. Pág. 458. .
- 10.- Krotoschfn, Ob. cit. Pág. 458.
- 11.- Castorena- Ob. cit. Pág. 73-74.
- 12.- De la Cueva Mario, Ob. cit. p. 839-840.
- 13.- Krotoschfn, Ob. Cit. pág. 453.
- 14.- De la Cueva Mario, Ob. cit. p. 840.
- 15.- Ejecutoría: S.J.F. 6a. E. Vol. CXL 5a: Parte, p. 17Ao 400--0/66 De Anda Rodríguez Norberto y Coags. R. el 9 de Enero de 1967.
- 16.- Ejecutoría: Informe 1966, 4a. Sala p. 27 A.D.-1248/65 Alicia Martínez Pachecho, R. el 4 de agosto de 1966.
- 17.- Ejecutoría: Informe 1969, 2a. Parte, 4a. Sala p. 19.
- 18.- Castorena J. Jesús, Ob. cit. Pág. 74.
- 19.- Exposición de Motivos, Nueva Ley Federal del Trabajo.
- 20.- De la Cueva Mario, Ob. cit. Pág. 843 Tomo I.
- 21.- IDEM. P. 844.
- 22.- Idem. p. 844.
- 23.- Gutiérrez y González Ernesto, Derecho de las Obligaciones, 2a. Edición, Editorial Cajiga, Puebla, Pue. México, 1965.- p. 433.

- 25.- Tomado de Planiol Tratado Elemental de Derecho Civil, Tomo IV. p. 536 y sigs.
- 26.- De la Cueva Mario, Op. Cit. pág. 436-437.
- 27.- De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pág. 845 Tomo I.
- 28.- Trueba Urbina, Nueva Ley Federal Conentada.
- 29.- Ejecutoría, Suprema Corte de Justicia, E.S.C.J. Alfaro Leonidas. S. II Agosto/36.
- 30.- P. R.M.T.-T. I. p. 17, Ejecutoría, S.C.J.
- 31.- De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pág. 845, Tomo I.
- 32.- Jurisprudencia: Apéndice de 1917-1965, 5a. parte, Tésis 34 Pág. 48.
- 33.- E.- S.C.F.- T.XLIV.-P. 2261-S.C.J.- Alemán Horacio s. 9 de Septiembre/35.
- 34.- Ejecutoría: P.- R.M.T.- T. 2. p. 207.
- 35.- De la Cueva Mario, Ob. cit. Pág. 847 Tomo I.

#### CAPITULO CUARTO.

#### TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS Y SUS - CONSECUENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

Terminación Simultánea de las Relaciones Individuales y Colectivas.

Terminación de las Relaciones Colectivas y Subsistencia de las Individuales

Terminación de las Relaciones Individuales y Subsistencia de las Colectivas.

## TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS.

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

I.- Terminación simultánea de las relaciones colectivas e individuales.

II.- Terminación de las relaciones colectivas y subsistencia de las individuales, y

III.- Terminación de las relaciones individuales y subsistencia de las colectivas, la cual ha suscitado diversas opiniones al respecto.

A continuación se expondrá brevemente el contenido del contrato colectivo de trabajo, que a nuestro modo de ver, sirve de base a una de las opiniones que tratan de explicar el tercer problema en cuestión.

Nuestra Ley en su artículo 386, da una clara definición del contrato colectivo, diciendo que es el convenio cele-



brado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de trabajadores, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El Prof. Trueba Urbina dice que: "La práctica del contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza europea y de la ejecución mexicana, por lo tanto, el sindicato como sus miembros puede ejercer ya sea, colectiva o individualmente los derechos que derivan del mismo" -y -concluye- "en el derecho mexicano, el contrato colectivo es un derecho prominentemente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia". ---

( 1 )

"El contrato colectivo ha sido, en términos generales, una institución lícita, pero su valor ha estado sujeto a las variaciones de la huelga y de la asociación profesional, pues a pesar de ser lícita, carecía de una vía legal para reclamar su cumplimiento. En el momento en que se dota de personalidad jurídica a la asociación profesional, el contrato colectivo adquiere existencia legal, porque hace en dicho momento, un sujeto capaz de exigir el cumplimiento del contrato. En la actualidad, la Ley hizo obligatoria para el patrón su celebración".

"Philipp Lotmar es uno de los tratadistas que mejor -- sistematizaron la doctrina del derecho civil sobre el contrato-

de trabajo, según el criterio de este jurista, el contenido del contrato colectivo de trabajo podía resumirse en tres etapas:

I.- Las disposiciones transitorias, entre otras, las que ponían fin a una huelga o a un paro, las que regulaban la reanudación de los trabajos, las que suprimían las causas que motivaron el conflicto que precedió el contrato, la terminación del Boicot que se hubiere decretado, la aceptación de los trabajadores despedidos, etc.

II.- Las cláusulas que se referían a la vida misma del contrato colectivo, las que aseguraban su obligatoriedad, las que fijaban cláusulas penales para la falta del cumplimiento, las que señalaban procedimiento de revisión, Etc.

III.- Finalmente, las cláusulas fundamentales del contrato colectivo que eran las que contenían las condiciones de los servicios, a observar en los contratos individuales de trabajo. La más importante de estas cláusulas era la tarifa de los salarios, al extremo de que esa cláusula determinó en Alemania el nombre de la Institución, (Tarifavertrag) ( 2 )

Para este autor, la tercera parte era la más importante, ya que el contrato colectivo debía entenderse en función de ella. La segunda aunque también importante, sólo servía para asegurar la efectividad de la tercera parte. A la primera, la llamó parte transitoria del contrato colectivo porque era ac

cidental.

Por otra parte, Paul Pic difundió las ideas de Lotmar-  
y Reynaud, y así "Econ contenido del Contrato Colectivo según  
ellos- se divide en tres partes:

A).- El núcleo que abarca las cláusulas en número ili-  
mitado que se refiere a las modalidades de los contratos indivi-  
duales o de equipo que celebren las partes ligadas en la con-  
vención.

B).- La envoltura o protección son las cláusulas relati-  
vas a la prohibición de derogar el contrato colectivo, la adhe-  
sión eventual de terceros, las que fijan los derechos sindica-  
les, las que mencionan la huelga y las cláusulas sobre arbitra-  
je o compromisos.

C).- Finalmente, deben agregarse a las anteriores, las  
cláusulas relativas a la aplicación y duración del contrato co-  
lectivo.

Como conclusión de lo anteriormente expuesto, podemos-  
decir que todo contrato colectivo de trabajo contiene:

I.- Una envoltura.

II.- El elemento normativo.

III.- El elemento obligatorio.

I.- La Envoltura.- Está constituida por cláusulas relativas al nacimiento, duración modificación o revisión y terminación del contrato colectivo. Cláusulas estudiadas brevemente en el capítulo anterior.

II.- Elemento Normativo.- Que nos parece el más importante, constituye la esencia del contrato. Y está compuesto -- por todas las condiciones generales de trabajo que regulan los contratos individuales; y por las cláusulas referentes a las - normas de trabajo, montos de salarios, estipulaciones voluntarias de las partes, y también por la intensidad y calidad del - trabajo.

Al respecto, el Prof. De la Cueva nos dice que este -- elemento, el contenido y el fin del contrato y que el problema de la naturaleza del contrato, gira en torno a estas condicio-- nes, preguntándose la mayoría de los juristas, su naturaleza -- contractual o de derecho objetivo.

El autor citado señala los caracteres especiales del - elemento normativo que son:

I.- Su extensión a todos los trabajadores de la empresa.

2.- La inmediatez o vigencia automática del contrato, - lo que quiere decir, que una vez celebrado produce efectos inmediatos sobre las relaciones individuales de trabajo. Dicho - con las palabras del maestro. "El contenido de los contratos - individuales de trabajo queda modificado o ajustado al contenido del contrato colectivo". ( 3 )

3.- La inderogabilidad o vigencia incondicionada.

4.- La minuciosidad del contrato colectivo. Dicho contenido es de tal manera minucioso, que nada puede agregarse ni hace falta tampoco individualizar las normas, porque ya lo están. Concluyendo, el contrato colectivo contiene la totalidad de los derechos y obligaciones que pueden derivar de los contratos individuales de trabajo.

III.- Elemento Obligatorio.- Este elemento también llamado Compulsorio, está compuesto por las cláusulas de exclusión de ingreso, de exclusión por sepración y por el reglamento de - trabajo interior según algunos autores, pues para otros entre - los que se cuenta el Prof. Cepeda Villareal, dicho reglamento - interior de trabajo no forma parte del contrato colectivo y consecuentemente queda fuera de dicho elemento.

Criterio que nos parece acertado, ya que el reglamento

interior de trabajo es otra institución y puede no redactarse como agregado al contrato colectivo de trabajo o existir sin -- que exista éste.

Por otra parte, la denominación que se le ha dado al elemento en cuestión como la de elemento obligatorio, da a entender con esto según nuestro criterio, que los otros dos elementos no son obligatorios, cuestión que de ninguna manera es cierta, ya que todas las cláusulas que integran el contrato colectivo de trabajo son obligatorias.

Quando hablamos de cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación, nos parece que han sido mal denominadas, ya que "dicha afirmación obedece a que gramaticalmente, la primera contiene una contradicción y la segunda una redundancia, en virtud de que no se puede excluir o ingresar al mismo tiempo y debido a que la exclusión supone necesariamente separación". ( 4 )

La Cláusula de ingreso -la que nos limitaremos a llamarla así-, es aquella que obliga al patrón a utilizar únicamente a los Trabajadores que estén sindicalizados, su efecto principal, es limitar la facultad del patrón para seleccionar su personal. Su violación trae como consecuencia, el surgimiento de conflictos individuales y colectivos, ya sea que afecte intereses particulares o intereses de carácter profesional según el caso. El Prof. Cepeda Villareal opina que la violación a esta-

cláusula no trae como consecuencia, un emplazamiento a huelga, - ya que no forma parte del núcleo o elemento normativo del contrato, su violación no implica ningún desequilibrio de orden económico, y por eso, no se cumple con el requisito de fondo, - previsto en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo que consiste precisamente, en que toda huelga debe tener como objeto, buscar el equilibrio entre los factores de la producción. ( 5 )

La cláusula de exclusión, por otro lado, es aquella -- por medio de la cual se obtiene del patrón la separación del -- trabajo de los miembros del sindicato que renuncien o sean despedidos del mismo, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.

Se ha dicho que esta cláusula es anticonstitucional, - porque ataca los derechos esenciales del hombre, como son, la - libertad de trabajo y de asociación profesional, ya que puede - obligarse a un trabajador a sindicalizarse o a permanecer sindi calizado por medio de la amenaza de la aplicación de dicha cláu sula por un lado; y por otro, se violan los artículos Cuarto y Quinto Constitucionales, ya que a ninguna persona se le puede - impedir que se dedique a cualquier actividad que lo desee si es lícita, y en este caso, aunque la actividad sea lícita, al tra bajador se le obliga a dejarla si es expulsado del sindicato.

"Otra cosa sería -propone el Prof. Cavazos- si el -- sindicato ejercitara una acción judicial ante las autoridades - de trabajo y durante el procedimiento acreditara la gravedad de la falta en que incurrió el trabajador al cual se quiere expulsar; pues en tal hipótesis, por resolución judicial, estimamos que no se violará en perjuicio del trabajador ningún precepto - constitucional. El procedimiento descrito tendría validez sólo - para el caso de que la aplicación de la cláusula se derivara -- por la expulsión del trabajador del sindicato, pues en el caso - de que se quisiera aplicar por renuncia voluntaria del obrero, - no sería procedente una resolución judicial". ( 6 )

Por otra parte, en nuestra Ley Federal del Trabajo se - sigue sosteniendo que, podrá establecerse en el contrato colec - tivo, tanto la cláusula de ingreso como la de exclusión, desde - luego que no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores - que no formen parte del sindicato.

Respecto del Reglamento interior de Trabajo que algu - nos autores lo han situado dentro del elemento compulso de - nominación que se dá ya que su finalidad es garantizar la efica - cia y el cumplimiento del elemento normativo-, se puede decir - que la importancia radica en que un patrono no puede válidamen - te aplicar sanciones disciplinarias si en su empresa no existe - dicho reglamento. Se puede decir además, que aunque el reglame - nto no integra realmente el contrato colectivo, si facilita la - aplicación y el cumplimiento del elemento normativo.



Una vez estudiadas las partes esenciales, que forman el contenido del contrato colectivo de trabajo, el cual no es sino "el grupo de normas que regulan la situación económico-social objeto de la institución"; ( 7 ) entraremos al estudio de las diferentes situaciones que se presentan respecto de la terminación de las relaciones laborales.

La primera situación que estudiaremos es la TERMINACION SIMULTANEA DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS. Efectivamente, hay muchos casos en que se pueden terminar al mismo tiempo ambas relaciones laborales, como son los casos de terminación por mutuo consentimiento, cierre total de la empresa, Etc..

De la Cueva expresa que: "Si la terminación del contrato colectivo va acompañada de la destrucción de las relaciones individuales de trabajo, concluyen todos los vínculos jurídicos". ( 8 )

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, se previene en los artículos 48 y-436 la indemnización que debe pagarse a los trabajadores, que es de tres meses de salario; y los derechos que pueden quedar a su favor, como la prima de antigüedad que se consigna en el artículo 162 del mismo ordenamiento, así como también el pago de los salarios vencidos o caídos; independien-

temente del derecho de readmisión en caso de apertura de una -- nueva negociación. Estos derechos son consecuencia, no de la - terminación del contrato colectivo, sino de las relaciones indi viduales. Dicha terminación simultánea produce un conflicto co lectivo, y por tanto, es conveniente ocuparse de sus consecuen- cias.

La segunda situación importante se presenta cuando --- terminan las relaciones colectivas y subsisten las individuales. Desde luego, también puede darse esta situación, y la cual produce los si--- guientes efectos:

"1).- El Elemento OBLIGATORIO del contrato colectivo, deja de tener vigencia. Así por ejemplo, en el caso de que sea disuelto el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo vigente en una empresa, el empre- sario será libre, en el futuro de seleccionar su personal, y podrá recoger - el local que hubiere prestado al sindicato.

2).- El elemento NORMATIVO deja de valer como integran- te del contrato colectivo, pero continúa vigente como cláusulas de las relaciones individuales de trabajo. En el artículo 403- especifica que en los casos de disolución del sindicato de tra- bajadores o de terminación del contrato colectivo, las condicio nes de trabajo continuarán vigentes en la empresa o estableci- miento, dice Mario de la Cueva: "La realidad es que el elemento

normativo, aún sin integrar el contrato colectivo, vive como el derecho de la empresa, y es así porque de una parte los contratos vigentes hasta ese momento continúan sujetos a él y porque en segundo lugar, las nuevas relaciones en virtud del principio de la igualdad de condiciones de trabajo, tendrán que ajustarse a él. La Ley se ocupó de esta cuestión a propósito de la disolución del sindicato, pero el principio es general, pues no sería posible, por la sola terminación del contrato colectivo, la modificación de las relaciones de trabajo; sería preciso el consentimiento de los trabajadores y la modificación concomitante de todas las que se refieran al mismo trabajo;

3).- Inútil parece decir que la envoltura del contrato colectivo es arrastrada por los elementos de la Institución". -  
( 9 )

Como segundo ejemplo, de la terminación de las relaciones colectivas y la subsistencia de las individuales, se encuentra el contrato colectivo a plazo fijo, pues es lógico que una vez vencido el plazo de duración, si no se solicitó la revisión se prorroga, termina su vigencia, pero deja naturalmente, subsistentes las relaciones individuales de trabajo.

La tercera cuestión, tan discutida por los diversos juristas, es aquella en que las relaciones individuales terminan y las relaciones colectivas subsisten; es decir, es el caso en que la empresa sigue trabajando a pesar de que las relaciones -

individuales de sus trabajadores hayan terminado. se pregunta - si el contrato colectivo continúa vigente o termina.

Los casos que nos sirven de ejemplo para determinar dicha situación son: en caso de que la huelga sea declarada --- inexistente, todos los trabajadores de la empresa se niegan a - regresar al trabajo, por lo que se dan por terminadas las relaciones individuales de trabajo. Otro ejemplo es aquél en que - el patrón rescinde la totalidad de las relaciones individuales de trabajo de sus obreros.

Existe una primera opinión, a la cual se adhiere el -- Prof. De la Cueva, la cual sostiene "que el contrato colectivo concluye en virtud de haber desaparecido la totalidad de las re laciones que regía especialmente porque, al no existir en la em presa trabajadores miembros del sindicato faltaría la base para la vigencia del contrato colectivo y la asociación profesional que lo hubiere celebrado, nada puede exigir". ( 10 )

La segunda postura es, aquella que sostiene que el patrón no está obligado a cumplirlo. Y sostiene por tanto, que si las relaciones individuales terminan, se da el caso de --- que subsistían las relaciones colectivas, porque la ausencia -- de las relaciones individuales quiere solamente decir que - el contrato colectivo no se actualiza, pues el elemento normati

vo aún no surte sus efectos, pero no significa que el empresario puede contratar trabajadores con violación de lo pactado. Por otra parte, el contrato colectivo en su contenido, afirman que, se integra por tres partes: la envoltura, el elemento normativo y el elemento obligatorio, partes que se han estudiado con anterioridad- y éste último significa obligaciones y derechos entre los autores del contrato colectivo y su finalidad es garantizar la efectividad del elemento normativo en el instante en que advengan relaciones individuales de trabajo. Todavía -- agregan que, en el elemento obligatorio radica la cláusula de INGRESO y por ella, se obliga al patrón a solicitar el sindicato todo el personal que necesite; esta obligación no desaparece por la terminación de las relaciones individuales de trabajo; como consecuencia, el patrón queda obligado a solicitar -- del sindicato el personal, y los servicios deberán prestarse en los términos del elemento normativo.

Respecto de la primera postura, el Prof. De la Cueva dice: "El sindicato obrero pactó el contrato colectivo como representante del interés profesional de la comunidad obrera que vivía en la empresa, pero la desaparición de la comunidad obrera el nace perder la titularidad de ese interés", "es decir, -- "es posible considerar que el patrono no reanuda sus labores -- y no se puede imaginar que, si lo hace, mesés o años -- después esté obligado a respetar el viejo contrato colectivo".

En estricto derecho, se puede sostener este criterio, en el sentido de que no es posible que subsistan las relaciones colectivas sin las individuales, ya que un contrato colectivo sin elemento normativo es nulo, PERO TAMPOCO es posible sostener que al terminar las relaciones individuales, terminan las colectivas, ya que eso daría lugar a que un patrón pudiera liberarse de un contrato colectivo de trabajo por el simple procedimiento de indemnizar individualmente a todos sus trabajadores.

En cuanto a la segunda postura, constituida por aquellos que sostienen que sí es factible que subsistan las relaciones colectivas sin las individuales, pensamos que no es posible que entre en vigor el elemento obligatorio por medio de la cláusula de ingreso; puesto como dice el Prof. De la Cueva, al desaparecer la comunidad obrera, desaparece con ella su derecho.

Podríamos decir que dichas relaciones si pueden subsistir sin las individuales, por la naturaleza misma del derecho de trabajo, "por ello estimamos que aún en el caso de que pudiera parecer que se choca contra la técnica jurídica, de hecho y debe considerarse que las relaciones colectivas sobreviven a las individuales, por la misma razón de orden práctico de que un patrono continuará vinculado al contrato colectivo que haya celebrado, a pesar de que, eventualmente y en un momento dado, rescinda los contratos individuales de todos los trabajadores".

Con esto se quiere decir que "la seguridad jurídica -- que implica la contratación colectiva en beneficio de la clase-trabajadora, e indirectamente en beneficio de la sociedad, está por encima de toda estimación de carácter técnico legal; y por tanto, un sindicato podrá exigir que el patrono que rescindió los contratos individuales de sus obreros siga obligado y sujeto a las condiciones de dicho contrato colectivo.

Nos parece necesario para concluir, examinar algunos casos importantes, desde nuestro punto de vista, respecto de la terminación del contrato-Ley.

El Prof. De la Cueva, al hablar de los efectos que produce la terminación de la vigencia del contrato-ley, señala -- dos:

El primero, que es general y que consiste en que los elementos obligatorio y normativo dejen de existir, y como consecuencia directa desaparezcan las obligaciones contraídas entre los autores del contrato colectivo originario.

Y en segundo efecto, que se basará en la situación -- que guarde el contrato colectivo ordinario frente al contrato-Ley.

Así el autor citado, establece varias hipótesis:

En la primera, no existe contrato colectivo, en cuyo caso y al desaparecer el contrato-ley, desaparece también toda relación colectiva. Una segunda hipótesis se confunde con la anterior, a saber, cuando el contrato colectivo ordinario dejó de tener vigencia. En la tercer hipótesis, el contrato colectivo ordinario sobrevive al contrato-Ley y agrega, basándose en la Ley anterior- "dispone el artículo 66 de la Ley, que al terminar la vigencia del contrato ley, los trabajadores y patronos de cada empresa quedan en libertad para fijar las nuevas condiciones de trabajo, lo que significa que los trabajadores de cada negociación recobran su libertad para reclamar la firma del contrato colectivo; el sindicato mayoritario, por tanto, queda en libertad para actuar y, en su caso, acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje o a la huelga y obtener la firma del nuevo contrato Ley, las relaciones entre las partes quedan regidas por aquél, pues si los trabajadores y su patrono se ligaron en el contrato colectivo por un tiempo mayor a a la vigencia del del contrato Ley, no se encuentra la causa para ruptura de este pacto, "y no existe inconveniente alguno, ni perjuicio para los trabajadores, porque el contrato colectivo quedó necesariamente modificado en aquellos puntos menos favorables a los obreros". ( 13 )

Por otra parte, agrega De la Cueva que la terminación-



del contrato Ley no influye en la vida de las relaciones indivi  
duales, ya que éstas continúan rigiéndose por las cláusulas del  
contrato Ley" y es así, -asegura- "porque las condiciones gene  
rales de trabajo pasaron a integrar cada una de las relaciones-  
particulares". ( 14 )

Por otro lado, en caso de que las relaciones individua  
les terminaran en una empresa o en varias, no afectaría la vi--  
gencia del contrato-ley. Y llegamos a esta conclusión aplican-  
do por analogía los principios anteriores que rigen la termina-  
ción de las relaciones laborales.

## CONCLUSIONES.

1.- Debe considerarse que la relación de trabajo como creadora de una Relación Jurídica, y la existencia o no de un contrato que regule esta relación, podrá invocarse para plantear su validez o invalidez ya que surte todos, sus efectos legales.

2.- El Contrato que medie la relación de trabajo solo obligan al trabajador a poner todo su empeño en la realización de su trabajo, así como del patrón a cubrir el salario.

3.- La existencia de la Relación de Trabajo no implica que se cause por medio de un contrato ya que esta implica una relación subordinada de prestación de servicios y este se deriva de las normas de trabajo.

4.- Las relaciones colectivas son aquellas que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, cuyo fin será la fijación de salarios y demás condiciones de empleo y regular las relaciones obrero-patronales.

5.- Aceptamos que la estabilidad del empleo garantiza al trabajador, su permanencia indefinida en la fuente de trabajo. Y además, la Legislación Mexicana se ha esforzado por lograr la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, postulando el principio básico de la duración por tiempo indefinido de las relaciones laborales, y por otra parte, estableciendo que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justificada.

6.- Las relaciones laborales son, por regla general, por tiempo indeterminado, porque responden a la indeterminación en el tiempo de las relaciones económicas; salvo que otra cosa resulte de la naturaleza de éstas, casos en los cuales podría ser por obra determinada, por tiempo determinado.

7.- Respecto de la duración por tiempo indeterminado de las relaciones colectivas, existe la conveniencia de señalar un término para la revisión, el cual puede ser mínimo o máximo.

8.- Indiscutiblemente representa mayor importancia la fijación de un término mínimo de duración, el cual varía según las condiciones económicas del país, y tiene por objeto la nivelación en lo posible de las condiciones de trabajo, durante un plazo mínimo que es garantía de estabilidad de condiciones para

los factores de producción, para el Estado y para el público.

9.- En lo que concierne a la terminación de las relaciones laborales, la Ley nos señala como causas de terminación individuales: 1.- El mutuo consentimiento; 2.- Muerte del Trabajador; 3.- Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital; 4.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, así como aquella que resulte de la facultad del patrón de no reinstalarlo en el empleo, y los casos de terminación colectiva que son: a) La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; a) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación c) El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva; d) Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas... y e) El concurso o la quiebra legalmente declarada.

10.- Tanto las relaciones individuales como las relaciones colectivas pueden terminar simultáneamente, como es el caso del mutuo consentimiento del cierre total de la empresa, - contrato colectivo para la obra determinada, cuando se agota la materia de una industria extractiva, etc.

11.- Igualmente se da el caso de que terminen las relaciones colectivas y subsistan las individuales como sucede cuando es disuelto el sindicato titular del contrato colectivo, y el empresario libre de escoger su persona pues el elemento normativo continúa vigente como cláusulas de las relaciones individuales, o cuando termina un contrato colectivo a plazo fijo.

12.- La tercera cuestión muy discutida por los diversos juristas, es aquella en que las relaciones individuales terminan y subsisten las relaciones colectivas, como aquellos casos en que el patrón rescinde la totalidad de las relaciones individuales y cuando a resultas de una huelga declarada inexistente, todos los trabajadores de una empresa se niegan a regresar a su trabajo por lo que se dan por terminado las relaciones individuales de trabajo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Trueba Urbina Alberto, Nueva Ley Federal Comentada, 1970.
- 2.- De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pág. 485, Tomo II.
- 3.- IDEM: Pág. 569.
- 4.- Cavazos Flores Baltazar, Ob. Cit. Pág. 86.
- 5.- Cepeda Villarreal, Rodolfo, Apuntes de Derecho del Trabajo-  
2o. Curso.
- 6.- Cavazos Flores Baltazar, Ob. Cit. Pág. 90.
- 7.- Pozzo, Juan D. Derecho del Trabajo, Tomo IV. Ediar, S.A., -  
Editores, Buenos Aires, 1951. p. 337.
- 8.- De la Cueva Mario, Ob. Cit. Tomo II, p. 684.
- 9.- IDEM.
- 10.- Idem. p. 682.
- 11.- Idem. p. 683.
- 12.- Cavazos Flores Baltazar, Ob. cit. Pág. 85.
- 13.- De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pág. 709, Tomo II. Artículo se-  
ñalado, quedó establecido en la Nueva Ley en el Artículo --  
421.
- 14.- IDEM.