



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**TESIS DONADA POR
D. G. B. - UNAM**

**Análisis del Contrato de Trabajo por
Tiempo Determinado**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

Luis Oscar Pérez González



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ANALISIS DEL CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.

CAPITULO PRIMERO.-

CONTRATO DE TRABAJO.

- a).- Antecedentes históricos.
- b).- Naturaleza Jurídica.
- c).- Su regulación.

CAPITULO SEGUNDO.-

CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

- a).- Contrato de obra determinada.
- b).- Contrato a tiempo indeterminado.
- c).- Contrato a tiempo determinado.
 - 1.- Contrato de trabajo temporal.
 - 2.- Contrato de trabajo eventual.
 - 3.- Contrato de trabajo de temporada o cíclico.

CAPITULO TERCERO.-

CONTRATO DE TEMPORADA.

- a).- Naturaleza Jurídica.
- b).- Diferencias existentes entre trabajador eventual y de temporada.
- c).- Problemas que afrontan los trabajadores de temporada.
- d).- Condiciones de los trabajadores de temporada.
- e).- Derechos que adquieren los trabajadores de temporada.

CAPITULO CUARTO.-

PROBLEMA DE LOS TRABAJADORES DE TEMPORADA EN EL PUERTO DE ACAPULCO.

CONCLUSIONES
BIBLIOGRAFIA

CAPITULO PRIMERO.-

CONTRATO DE TRABAJO.

- a).- Antecedentes históricos.
- b).- Naturaleza Jurídica.
- c).- Su regulación.

señor, mediante la manutención y protección personal.

Al desarrollarse los gremios feudales surge una figura puramente laboral, ya que el señor feudal protege a su vasallo, pero además le enseña una profesión, conservando aún la característica de lealtad a su señor, pero van dando así origen a comunidades profesionales; esa lealtad se va transformando con el tiempo y cambia de ser una especie de esclavo en un trabajador que va a heredar los secretos profesionales del señor feudal, teniendo el vasallo la obligación de guardarlos.

Posteriormente durante la Revolución Francesa, por la transformación económica que ésta trae, se pierden los gremios feudales, surgiendo el desarrollo de las grandes industrias y dejando sin régimen jurídico que regulan las relaciones entre patrón y trabajador, quedando el obrero sometido a la arbitral autoridad del patrón, ya que no existen igualdad de condiciones pues el patrón tenía libertad de contratación, imponiendo las condiciones de trabajo y la forma de pago, originando por esta situación conflictos económicos pues el trabajador vive en pésimas condiciones, perdiéndose el calor humano, la lealtad y la confianza recíproca que existía en los gremios feudales.

Las relaciones entre los trabajadores y patrones presuponen una obligación por parte del patrón de cumplir con el salario proporcional al trabajo desempeñado y al tiempo que se emplea

y el trabajador se obliga a cumplir con un trabajo, naciendo de esta relación un contrato con características semejantes a los demás contratos de derecho, pues tiene un objeto y consentimiento, pero con características propias, porque no puede ser considerado como los contratos civiles, pues en un contrato el objeto materia del mismo se desprende de una persona para entrar en la esfera de otra, sin embargo en el contrato de trabajo, el objeto es la energía del trabajador y ésta no se puede medir o pesar como los objetos de los demás contratos.

La Ley Federal de Trabajo de 1931, en su artículo 17, -- definía al Contrato de trabajo como: "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"; el maestro Luis Muñoz, sigue esta idea del contrato de trabajo, y nos da las siguientes definiciones como la de Castán "que define al contrato de ejecución de obras, como aquel por el que una persona llamada empresario o contratista, se obliga a ejecutar una obra en beneficio de otra (capitalista o propietario), que se obliga a pagar por ella un precio cierto, siendo la obra y no el trabajo lo que constituye el objeto del contrato, es decir el resultado del trabajo". (1)

A través del tiempo se ha estudiado la relación laboral-

(1) Muñoz Luis. Comentarios al Código Civil para el Distrito y Territorios -- Federales de 30 de agosto de 1928, Biblioteca Lex de Derecho y Ciencias -- Sociales, Volúmen I. pág. 553.

desde diversos puntos de vista y formas, surgiendo varias teorías de las que trataré las consideradas más importantes como la que define al contrato de trabajo como un arrendamiento, un mandato o una sociedad.

La relación laboral durante mucho tiempo estuvo íntimamente ligada al derecho civil, por lo que se considera por algunos autores como un contrato de arrendamiento de servicios, pero esto es impropio pues en un contrato de arrendamiento de trabajo o servicios el objeto del mismo sería la fuerza o energía de una persona, en este caso el trabajador que sería el arrendador ejecutar el trabajo encomendado, mismo que deberá ser remunerado en forma proporcional al tiempo empleado, que no es igual al arrendamiento de cosas en donde el arrendatario ve la cosa que va a arrendar y al terminar el contrato debe devolver las cosas u objetos al arrendador en la misma situación en que se encontraban al momento de celebrar el contrato, pero en el arrendamiento de servicios sería imposible que al trabajador se le devolviera sus energías, ya que éstas se han consumido al ejecutar el trabajo.

Los autores que sostienen que la relación laboral es un contrato de compra-venta se basan en la idea de que una persona al obligarse a realizar una determinada actividad a favor de alguien, se está obligando a vender su energía, no su cuerpo o sea que vende su capacidad para ejecutar una actividad, esta teoría también está equivocada puesto que la obligación del vendedor es-

de dar, y en el caso del trabajador como vendedor no puede dar su energía a cambio de un salario, sino que su obligación es de hacer, puesto que ejecuta o realiza una determinada actividad para la cual fue contratado, pero no entrega nada.

Otros autores consideran que la relación laboral entre un patrón y un trabajador, es un contrato de sociedad y que uno de los socios (patrón), aporta su dinero, sus ideas y los otros socios (trabajadores), aportan su energía o su habilidad para ejecutar una determinada actividad, o su arte. El patrón es el dueño de los utensilios de producción y del producto, mientras que los obreros son los propietarios de la energía utilizada al elaborar dichos productos; el patrón tiene la obligación como socio capitalista de pagar a los trabajadores una parte proporcional que es el salario y una parte fija que sería la denominada participación de las utilidades. No considero que esta teoría sea muy aceptada, pues no corren el mismo riesgo que los socios en una sociedad, -- pues ellos obtienen el pago de su salario mientras que el patrón tiene que pagar el mismo salario aunque no sean iguales las ganancias, podría darse el caso de que en un mes sean muy elevadas las ganancias y los trabajadores obtendrían el mismo salario, mientras que las utilidades del patrón aumentan, también puede ser que las utilidades disminuyan y los trabajadores en ese caso reciben el mismo salario, mientras que las del patrón disminuyen en la misma proporción que las ganancias, cuando se les da a los trabajadores reparto de utilidades, el patrón sigue en situación ven

tajosa respecto de las mismas o sea que si se considera al trabajador como un socio, tendría que participar también de las pérdidas y no únicamente de las ganancias.

También existía la idea de que el contrato de trabajo -- era un mandato, siendo esta figura la usada comunmente en el comercio, ya que el mandatario reúne las características del llamado factor en el comercio siendo éste el encargado de ejecutar algún acto relacionado con un negocio determinado, pero aportando su voluntad y conocimientos, mientras que el trabajador únicamente obedece las ordenes dadas por el patrón, utilizando su capacidad de ejecutar bajo las ordenes y dirección de otro el trabajo, -- también que el mandatario determinará voluntariamente y pensará la forma de ejecutar el trabajo encomendado, siendo él quien determinará la forma y medios de ejecutar el mandato, así pues --- el trabajador realizará su trabajo de acuerdo a las ordenes dadas.

El Derecho del Trabajo, se considera como una rama del Derecho Público, situación contraria a la antigüedad en que se reglamentaba dentro del derecho privado. En la actualidad esta rama del Derecho, se encuentra en pleno desarrollo y formación, pero antes de llegar a este grado de evolución se reglamentó a través del derecho civil.

En la antigüedad como ya vimos, en el Derecho Romano se reglamentó el contrato de trabajo dentro de las obligaciones y --

contratos civiles, siendo este influencia determinante en las concepciones jurídicas occidentales, como el Código de Napoleón, que ha servido de base a las legislaciones modernas.

En la Legislación Mexicana de 1870, las relaciones laborales se regulaban en el capítulo destinado al contrato de obras o prestación de servicios, desde esta época existía ya una gran divergencia de criterios, tratando de determinar si la prestación de servicios era una locación de obra o un mandato.

Ahora bien, las corrientes modernas establecen que el Código Civil es insuficiente para determinar el vínculo existente entre trabajador y patrón, llamando a este vínculo, relación laboral o de trabajo.

El Código Civil de 1870, define a este contrato como un alquiler o una locación de obra, pero no se podía al hombre, como ser humano compararlo con seres irracionales o con objetos inanimados, pues sería indigno de su calidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales, por lo que posteriormente se llegó a equiparar a este contrato con el mandato, porque el mandante encarga a otra persona la realización de determinados actos que le son imposibles de ejecutar por sí mismo, obligándose el mandatario a realizar una actividad de tipo personal, buscando en este caso el mandante determinadas cualidades como la aptitud, utilizando ambos su libre voluntad para contratar y realizar un -

trabajo, por lo que se ubicó en este Código al contrato de trabajo después del mandato, por las semejanzas existentes con este -- contrato; ahora bien esto es erróneo, pues el mandatario va a realizar sus actos a nombre del mandante, cuya capacidad y voluntad van a dar afecto a dichos actos.

En este Código, se consideraba a la relación laboral como un contrato puramente civil, pero ya empezaba a vislumbrarse -- la necesidad de normas que estudiaran esta situación desde otro -- punto de vista.

En el Código de 1884, prevalecen las ideas y fundamentos del Código Civil de 1870, pero adicionando reglas especiales en -- cuanto a la regulación del mandato, las cuales regirán todos los -- contratos celebrados en el ejercicio de una profesión, al respec-- to este artículo 2406 dice: "Que las disposiciones relativas al -- mandato serían las aplicables, siempre y cuando no existiera algu-- na disposición especial".

En el año de 1917, dada la situación económica, política y social por la cual atravesaba el país y ante la urgente necesidad de un cambio de estructuras, se estableció en la Ciudad de -- Querétaro el Congreso de Constituyentes con el fin de estudiar a -- fondo los problemas del país y crear las normas que contendrían -- las garantías necesarias para la mejor convivencia de los Ciudadana -- nos, surgiendo ya en las sesiones y con motivo de la discusión --

del proyecto planteado por Don Venustiano Carranza, de una manera terminante y en toda su importante amplitud, la imprescindible necesidad de resolver los problemas relativos al trabajo.

Fue con motivo de la discusión del artículo 5º., que la comisión encargada de dictaminar sobre este punto del proyecto de don Venustiano Carranza, encargada por los Diputados Francisco J. Májica, Alberto Román, Luis G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga, fue quien planteó a la asamblea el problema, al incluir en dicho artículo algunas cuestiones relativas al Derecho del Trabajo tales como: La fijación de la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres y los niños y el descanso semanal. La comisión en su dictamen, invoca la necesidad de establecer un límite a la libertad de trabajo en aten--ción al Derecho de las generaciones futuras, puesto que, si se --permitiera al hombre agotarse en el trabajo, seguramente sus descendientes resultarían endebles y quizás degenerados, constituyendo una carga para la comunidad. Fue usada, una argumentación muy-semejante a la de los gobiernos Europeos, quienes justificaban en esta forma la expedición de medidas que protegieran a la clase --trabajadora.

Por lo que se refiere a otras prestaciones como la igualdad de salarios en relación con el trabajo, las indemnizaciones por enfermedad y accidentes, así como el establecimiento de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, que fueron propuestas por ini-

CONTRATO DE TRABAJO.

El antecedente mas remoto del contrato de trabajo lo encontramos en el Derecho Romano, en las figuras denominadas *LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM* y *LOCATIO CONDUCTIO OPERIS*, la primera es en realidad un contrato de trabajo y la segunda un contrato de obra, aunque la distinción en esa época no es muy clara, pues en la actualidad un contrato de trabajo se caracteriza por la dependencia económica y la dirección técnica de un trabajador de esa remuneración económica. El contrato de obra o *Locatio Conductio Operis*, es una prestación de servicios, por medio de la cual el Conductor (persona a realizar el servicio), se obliga a ejecutar una obra determinada para el Locator, (patrón), mediante el pago de un precio previo fijado sin existir la dirección técnica del patrón.

En la Epoca Feudal, la relación de trabajo es predominantemente familiar, motivada por el trato existente entre el señor feudal y su vasallo, iniciándose con una relación de tipo guerrera y transformándose después en relación laboral a una cesión de tierras cuya duración determina el señor feudal y la protección que el mismo da a su vasallo, obligándose así la *Commendatio*, que es la obligación de un hombre libre a prestar determinados servicios a su señor a cambio de tierra y protección, siendo ésta la *Commendatio Territorial*; y la *Commendatio personal*, es cuando un hombre libre se obliga a prestar determinados servicios a su

ciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, la comisión opinó que no cabían en el capítulo de las garantías individuales, no obstante, provocó una larga y acalorada discusión, siendo atacado fundamentalmente por consideraciones de forma, diciéndose que las disposiciones del trabajo no debían de figurar en ese lugar. El diputado, Lizardi, calificó al artículo como un cristo con un par de pistolas. Sin embargo, la mayoría de los impugnadores estaban de acuerdo en que se ampliasen las disposiciones en materia de -- trabajo, y que se colocasen en cualquier lugar. El diputado Jara, sostuvo la necesidad de que figurara la jornada de ocho horas en la Constitución, porque si no, decía "esta seguirá siendo un traje de luces para el pueblo mexicano. La jornada máxima de ocho horas, continúa Jara es para garantizar, la libertad de los individuos, garantizando su vida y sus energías". Los impugnadores de esta proposición quieren sencillamente dejar al trabajador a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para -- descansar y atender a las necesidades más importantes de él y su familia. De ahí resulta que cada día nuestra raza, en lugar de mejorar, de vigorizarse, tiende a la decadencia. En otra parte de su discurso ataca el diputado Jara el formalismo, pidiendo se sacrifique en beneficio del hombre, utilizando estas palabras: "La miseria es la peor de las tiranías y si no queremos condenar a -- nuestros trabajadores a esa tiranía, debemos procurar emanciparlos y para esto, es necesario votar Leyes eficaces, aún cuando --

estas leyes, conforme al criterio de los tratadistas no encajen perfectamente en la Constitución. ¿Quién ha hecho la Constitución?, un humano o humanos como todos nosotros y nosotros siendo humanos no podremos agregar algo al laconismo de esta Constitución, yo estimo que es más noble sacrificar la humanidad, salgamos un poco de ese molde y las viejas teorías de los tratadistas que han pesado sobre la humanidad". (2)

El diputado Macías elaboró por mandato del primer jefe - Constitucionalista, un proyecto de Ley de trabajo, después de un viaje que hizo a los Estados Unidos, para estudiar las condiciones de los trabajadores de aquel país, así como la Legislación en esta materia.

De esto se desprende, que tanto Venustiano Carranza como Macías, no tenían la intención de que figurara dentro del texto de la Constitución un título sobre materia obrera, por considerar la de carácter reglamentario; si esto sucedió, fue debido a las contingencias de la misma discusión dentro del Congreso Constituyente.

El proyecto de Macías se convirtió, con ligeras modificaciones en el artículo 123 de nuestra Constitución vigente.

(2) Diario de los Debates del Constituyente de 1916-1917, pág. -- 806. Tomo I.

Al establecer el Constituyente de Querétaro, en nuestra Carta Magna, el derecho de asociación profesional, empieza en toda forma el movimiento obrero en México.

La Constitución del 17, estableció como garantía social, el derecho de asociación profesional tanto para los obreros, como para los patrones, en la fracción 16 del artículo 123.

Las asociaciones obreras y patronales, formaron de común acuerdo una comisión mixta para colaborar en la discusión del proyecto del artículo 123, aportando sus puntos de vista, en la redacción de la Ley actual del trabajo.

El 1º. de octubre de 1932, entra en vigor un nuevo ordenamiento civil, el cual nace en una época de grandes transformaciones sociales, adoptando todos los cambios y garantías de la Constitución de 1917, transformando la idea existente del contrato de trabajo y adoptando el principio de la existencia de contratos en los cuales el operario no pone los materiales de la obra, sino únicamente su energía y capacidad de trabajo como en los contratos de servicio doméstico, aprendizaje, servicios por jornal y a precio alzado, dejando la reglamentación de estos contratos a la Ley Orgánica del artículo 123 de la Constitución Federal.

Con lo cual el contrato de trabajo, sale de la esfera civil y para su estudio es menester remitirse a la Ley Federal --

del Trabajo y las disposiciones Constitucionales relativas. El -- Derecho Civil es ya insuficiente para abarcar en su estrecha concepción las nuevas y dinámicas ideas acerca de la relación de trabajo, se hace necesaria la existencia de un ordenamiento diverso, distinto, que contenga las innovaciones legislativas acordes con la realidad social de la época.

En relación a la misma y al tema que nos ocupa, el Diputado Constituyente Pastor Rouaix, en unión del General y Licenciado José I. Lugo, Jefe en ese entonces de la dirección del trabajo de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. "Realizaron un estudio de los problemas laborales, el cual sentó las bases y precedentes del actual contrato de trabajo, tomando en consideración la necesidad de satisfacer las urgentes necesidades de las clases trabajadoras del país fijando con precisión los derechos que les corresponden en sus relaciones contractuales contra el capital, a fin de armonizar, en cuanto es posible, los encontrados intereses de éste y el trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación en que han estado colocados los trabajadores normales de todas las ramas de la industria, el comercio, la minería y la agricultura" (3), manifestando los Constituyentes al definir la naturaleza jurídica del contrato de trabajo que era menester - el equilibrio en las relaciones jurídicas entre patrones y traba-

(3) Diario de Debates del Constituyente de 1916-1917. p. 359. Tomo II.

jadores, los cuales se encuentran subordinados a los intereses mo
rales del género humano que reclama mejorar la cultura, el bienes
tar y seguridad social, estableciéndose así, la jornada de traba-
jo, la retribución al trabajo, tomando en consideración la unidad
del tiempo o en proporción a la cantidad y calidad de la obra eje-
cutada, evitando un perjuicio al trabajador el cual puede ir en -
detrimento de su salud,

b).- Naturaleza Jurídica del contrato de trabajo.

Existe una relación entre trabajador y patrón denominada
contrato laboral o de trabajo, ese contrato de trabajo engendra -
una relación entre patrón y trabajador, en la cual ambas partes -
van a tener obligaciones y derechos recíprocos, pero esa relación
sólo nacerá cuando el trabajador empiece a prestar sus servicios-
al patrón, pues el contrato puede haber nacido antes que la rela-
ción laboral.

Existe la relación laboral aún cuando no se haya obliga-
do el patrón y el trabajador a través de un contrato, el cual se
rá únicamente el regulador legal cuyo fin será proteger al traba-
jador y su trabajo, siendo la característica de dicho contrato la
ejecución reiterada de determinados actos.

La relación laboral es la ejecución reiterada y continua
de determinada actividad entre el trabajador y el patrón, esta --

relación puede existir aún sin el contrato, pero el contrato nace junto a una relación laboral y esta relación que da nacimiento a un contrato, será la ejecución de una prestación que voluntariamente realiza una persona (trabajador) a favor de otra (patrón) - mediante el pago de un salario, pero hay ocasiones en que esa relación no nace del acuerdo de ambas voluntades, sino que entra en juego la voluntad del trabajador, por ejemplo en las grandes empresas donde el patrón y el trabajador no se conocen, nace la relación con la aceptación por parte del trabajador del empleo que se ofrece, en este caso la relación nacería con la incorporación del trabajador a la empresa.

Contrato y relación de trabajo, coinciden en la práctica en un mismo punto: Proteger al trabajador y su trabajo, pues hay casos como en los accidentes de trabajo, que la relación se interrumpe pero el contrato sigue vigente con las mismas obligaciones y derechos recíprocos, modificados únicamente en cuanto a la obligación del trabajador de ejecutar personalmente el trabajo encomendado, ahora bien en los contratos a tiempo determinado al terminarse el contrato, y subsistir la obra, la relación sigue vigente y por consiguiente el contrato, aunque se modifique éste; si el contrato fuere nulo por estar viciado en uno de sus elementos, el trabajador tiene los mismos derechos que un trabajador cuyo contrato sea válido, ya que desempeñó su trabajo en la misma forma que cualquier otro trabajador o sea que la relación laboral no varía entre uno y otro, en este caso se habla de la existencia de

una relación jurídica, ya que sería injusto que un trabajador cuyo contrato sea nulo, se anulara también la relación laboral, perdiendo por este motivo los derechos adquiridos al ejecutar una relación laboral de hecho, durante un determinado tiempo.

En Derecho Civil los contratos para su existencia necesitan de determinados requisitos, como son el consentimiento, el objeto materia del mismo, así como el acuerdo de voluntades, en Derecho del Trabajo, es necesaria la ejecución de la relación de -- trabajo, sino fuere de este modo sería incompleto el contrato, ya que existen personas que son trabajadores sin estar sujetos a un contrato como los que trabajan por su cuenta o los revendedores, - quienes no tienen un patrón.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el que presta un trabajo y quien lo recibe, cuya relación jurídica es para el primero la obligación de trabajar y para el segundo la obligación de pagar el salario, se trata de un contrato consensual, porque se perfecciona con el mero consentimiento de las partes, siendo posible exigir desde ese momento el cumplimiento de - las obligaciones contraídas; es sinalagmático, porque los sujetos están obligados recíprocamente, el trabajador a prestar el servicio y el patrón a pagar por ese servicio, es bilateral, porque intervienen dos voluntades, la del patrón y el trabajador aún cuando en ocasiones se integra por varias personas, no son sino únicamente dos voluntades las que intervienen; se trata de un contrato

oneroso, que determina un equilibrio entre prestación y contra-
prestación al prestar el servicio y pagar el salario; detracto su-
cesivo, porque la obligación se realiza diariamente durante el --
tiempo que dura la vigencia del contrato que se realiza mediante-
una serie de hechos repetidos que van a dar medida y forma a ese-
contrato; es un contrato conmutativo, porque las prestaciones en-
tre las partes son ciertas y se pueden observar desde el momento -
en que se perfecciona el contrato el beneficio o pérdida que pue-
de ocasionarles; se trata de un contrato de adhesión, ya que las-
partes, patrón y trabajador se adhieren a las normas establecidas,
siendo esta característica mas clara en las empresas que celebran
contratos colectivos de trabajo; siendo también un contrato perso-
nal ya que el trabajador debe realizar la obligación personalmen-
te bajo la supervisión del patrón.

El contrato de trabajo, como ya dijimos es un acuerdo de
voluntades entre el que presta un servicio y quien lo recibe, cu-
ya relación jurídica es para el primero la obligación de trabajar
y para el segundo la obligación de pagar el salario.

"En su acepción general, contrato es todo pacto, ajuste-
o convenio estipulado entre las partes que se obligan a dar, a ha-
cer o a no hacer alguna cosa". (4)

(4) Cabanellas Guillermo. Contrato de Trabajo.

El maestro Guillermo Cabanellas, en su diccionario de Derecho Usual, define al contrato de trabajo, "como la convención jurídica manifestada en forma legal, por virtud de la cual una o más personas se obligan a favor de otras o varias, o recíprocamente, al cumplimiento de una prestación de dar, hacer o no hacer".-

(5)

La acepción contrato de trabajo, se utilizó inicialmente en el año de 1900 en Bélgica, en la Ley de 10 de marzo de ese mismo año, poco tiempo después se adoptó en Suiza; y en donde tuvo más aceptación fue en Francia, a raíz del llamado al servicio militar, se estableció que no era causa de rescisión del contrato de trabajo que los obreros y empleados abandonasen su trabajo para cumplir con el llamado al servicio militar, esto es en la Ley del 18 de julio de 1901.

"Se ha denominado al contrato de trabajo, contrato-realidad, pues existe, no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y porque es el hecho mismo del trabajo y no el acuerdo de voluntades, lo que determina su existencia". (6)

El contrato de trabajo se caracteriza por la subordinación y continuidad en la ejecución de una obra, la continuidad se

(5) Cabanellas Guillermo. Diccionario de Derecho Usual.

(6) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. p. 459.

refiere no sólo a la ejecución de la obra, sino a la continuidad en la relación, siendo la subordinación el elemento determinante para que exista el contrato de trabajo.

La nueva Ley Federal del Trabajo utiliza los términos dirección y dependencia, ya que el trabajador presta sus servicios a otra persona o empresa, poniendo al servicio de ésta su energía y su fuerza, percibiendo a cambio una retribución y salario, siendo el patrón quien dirigirá esa fuerza o energía en la forma establecida por la Ley y el contrato, sin violar el estatus personal del trabajador, pudiendo el patrón revisar o controlar la ejecución del trabajo, de acuerdo a sus instrucciones, obligándose a cubrir las necesidades del trabajador en caso de accidente, pero así como el patrón tiene obligación para con el trabajador, éste tiene también obligaciones que cumplir respecto al patrón, como son el sometimiento a las órdenes y a la ejecución de las mismas en la forma dada y dentro de la jornada asignada.

Tanto el artículo 123 Constitucional como la Ley Federal del Trabajo, consignan las condiciones mínimas de prestación del servicio sin que los patrones y trabajadores, puedan en ningún caso celebrar un contrato menos favorable a los trabajadores, siendo el Derecho del Trabajo un Derecho de Clases, de naturaleza distinta al Derecho común, tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital o sea se debe de tratar de

mejorar las condiciones del trabajo hasta donde el estado económico de las empresas lo permitan.

CAPITULO SEGUNDO.-

CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

- a).- Contrato de obra determinada.
- b).- Contrato a tiempo indeterminado.
- c).- Contrato a tiempo determinado.
 - 1.- Contrato de trabajo temporal.
 - 2.- Contrato de trabajo eventual.
 - 3.- Contrato de trabajo de temporada o cíclico.

CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Diversas clasificaciones han sido elaboradas de los contratos de trabajo. Unicamente, nos referiremos a aquella que clasifica a los contratos respecto a su duraci3n o vigencia:

- a) Contrato de obra determinada.
- b) Contrato a tiempo indeterminado.
- c) Contrato a tiempo determinado.
 - 1.- Contrato de trabajo temporal.
 - 2.- Contrato de trabajo eventual.
 - 3.- Contrato de trabajo de temporada o c3clico.

a).- Contrato de obra determinada.- En el proyecto de -- Ley reglamentaria del art3culo 123 Constitucional, aprobado por -- la C3mara de Diputados en el a3o de 1925, en su art3culo 14 se -- defin3a al contrato de obra determinada como "todo convenio en -- virtud del cual se pacta la ejecuci3n de una obra espec3fica y de -- finida de acuerdo con condiciones claramente expresadas". (1)

En el Art. 35 de la actual Ley Federal del Trabajo, se -- establece que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o -- tiempo determinado o por tiempo indeterminado y en el art3culo si -- guiente se3ala que la obra determinada puede 3nicamente estipular

(1) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Quinta Edici3n. p3g. 86.

se cuando lo exija su naturaleza. Ernesto Krotoschin, en su trato práctico de derecho del trabajo, trata a los contratos por -- tiempo o por obra determinados bajo un mismo criterio, y señala -- que debemos entender "por contrato por tiempo o por obra o servicios determinados, el contrato cuya duración según la voluntad de las partes, depende de un hecho exterior, de un acontecimiento fu turo cierto: El vencimiento del tiempo convenido, o la termina-- ción del servicio o de la obra para los que el trabajador fue con tratado" (2). Conforme a su criterio, estos contratos, según las reglas del Derecho común, se extinguirían automáticamente con pro ducirse aquel acontecimiento sin que haga falta una manifestación de voluntad en este sentido. No debemos perder de vista que en -- nuestra Legislación (artículos 35, 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo) el señalamiento del término de duración del contrato por obra determinada, únicamente puede estipularse cuando lo exija su naturaleza, sin que baste que patrón y trabajador así lo conven-- gan, porque de lo contrario se entenderá que el contrato es inde-- terminado en cuanto a su duración, en virtud de que todo trabaja-- dor tiene derecho a la permanencia y estabilidad en el trabajo.

Es evidente, que el contrato por obra determinada es una excepción a la regla general de la estabilidad de los trabajado-- res en sus empleos, que según el maestro Mario de la Cueva, com-- prende dos modalidades "la permanencia, persistencia o duración --

(2) Krotoschin Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. - T. II. pág. 470.

indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución" (3), y cabe al Derecho Mexicano del Trabajo, el privilegio de ser la primera legislación de Europa y América, que procuró resolver integralmente el problema de la permanencia de las relaciones de trabajo. En efecto, el artículo 123 Constitucional, estableció el principio según el cual "los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos si no por causa justa, permitió a nuestra Legislación entrar a fondo en el problema y postular la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen y no surja una causa razonable de disolución".

Unicamente cuando, en forma clara y precisa, la naturaleza del trabajo lo permita, se da la hipótesis prevista en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto, es factible la celebración del contrato por obra determinada. En la vida diaria, por lo regular los contratos para obra determinada, se dan con frecuencia en el ramo de la construcción, así es que se contratan albañiles, pintores, jardineros, plomeros, electricistas, etc., para realizar una actividad determinada y concluida ésta, termina la relación laboral.

Como caso de excepción a la regla general de la terminación de los contratos de trabajo, en cuanto a su duración para el

(3) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. pág. - 755.

caso de conflicto, el patrón deberá probar en forma indubitable, - no sólo que la naturaleza del trabajo requería que se celebrara - para una obra determinada, sino además la celebración de la misma, por lo que, estimamos para protección de las partes y evitar abusos, la celebración por escrito del contrato de trabajo, en donde se especifique las causas y motivos de la limitación de la duración, hasta en cuanto termine la obra que se señala.

Por último nos referiremos brevemente al principio de la permanencia de los trabajadores en su empleo. En la Legislación Civil Francesa del siglo XIX, en donde se establecía que la duración de la relación laboral dependía de la voluntad exclusiva del patrón, se habla de tres tipos de contratos de trabajo: El contrato para la realización de una obra determinada, en el cual se utilizan los servicios de los trabajadores por el tiempo necesario - para la ejecución de una obra: Contrato a plazo fijo, en el que se establece un término para la disolución del trabajo y el contrato de duración indefinida, que como su nombre lo indica, su duración es indeterminada, pero concluida por la mera voluntad del trabajador o del patrón, sin existir en ese entonces una verdadera estabilidad o permanencia en el empleo, pues el patrón a voluntad y en forma caprichosa y sin ninguna responsabilidad de su parte, podía dar por terminado el contrato.

La mayoría de las Legislaciones Europeas, tomaron como base estos principios, pero agregaron el derecho del trabajador a

ser indemnizado en caso de despido.

Como ya lo señalamos anteriormente el derecho mexicano, - consagra en el artículo 123 Constitucional la garantía de la estabilidad en el empleo, no sólo por la permanencia del trabajador, - sino el derecho a ser indemnizado o reinstalado en caso de una separación injustificada.

El artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo dice: "El - señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza", siendo los antecedentes de este - contrato las figuras conocidas en el derecho Romano como locatio-
conductio operis, locatio conductio operarum y mandatum.

En esa época el señor utilizaba a sus esclavos para la - ejecución de los trabajos, llegando a un momento en que por la ne-
cesidad de esclavos, arrendara los de otro señor y a través del -
tiempo al perder fuerza la esclavitud, los hombres ofrecen sus --
servicios en el mercado libre.

El trabajador llamado locator se obligaba a prestar sus-
servicios sometiéndose a la voluntad del patrón (llamado conduc-
tor); en la locatio conductio operarum, el locator prestaba un --
servicio y en la locatio conductio operis, era la ejecución de --
una obra determinada, y el mandatum era la prestación de un servi-
cio profesional.

El Código Civil contiene la figura llamada contrato de obra a precio alzado, estableciendo en su artículo 2616 "el contrato de obras a precio alzado cuando el empresario dirige la obra y pone los materiales...." este caso es el de un trabajador independiente, quien ejecute una obra determinada, en la cual no es necesaria la dirección del patrón, si no sólo su deseo manifestado relacionado con una obra determinada al concluir ésta, concluyen las relaciones entre patrón y trabajador.

El trabajador en estos casos no recibe un salario, sino la remuneración por un servicio prestado y no constituye ese ingreso como en el trabajador asalariado, su única fuente de ingresos, sino que forme parte de ese ingreso mismo, además el objeto de las relaciones será la ejecución de una obra determinada.

El artículo 2605 del Código Civil, establece: "El servicio doméstico, el servicio por jornal, el servicio a precio alzado en el que el operario sólo pone su trabajo, y el contrato de aprendizaje se regirán por la Ley Reglamentaria que debe expedir el Congreso de la Unión de acuerdo con lo ordenado en el párrafo primero del artículo 123 de la Constitución General de la República; la nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 35, establece: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado", ahora bien en el artículo 36 de la citada Ley, se establece: "El señalamiento de -

una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

Debemos distinguir el contrato de obras a precio alzado-consagrado en el Código Civil y el contrato de obra a tiempo determinado, ya que en el contrato de obra a precio alzado faltan los elementos de subordinación y dirección, comprometiéndose la energía de trabajo, no un fin determinado.

La celebración de contratos para obra determinada, es un derecho concedido por la ley a los patronos, cuando por razones del trabajo, les es imposible aumentar el número de sus trabajadores, de cualquier especialidad, ya que por razón de la naturaleza de la empresa, no siempre son necesarios en la misma, creando en este caso un derecho a favor de los trabajadores, por el cual se obliga a los patronos a preferir los servicios de los trabajadores que ya han laborado a su servicio y si llegara a desocuparse una planta, el patrón tiene la obligación de dar preferencia a esos trabajadores de acuerdo con la antigüedad.

b) Contrato a tiempo indeterminado.- Por regla general los contratos de trabajo, tienen un término de iniciación, el cual fijan las partes al iniciarse la prestación del servicio, subsistiendo la relación laboral, mientras existan las causas que le dieron origen, hasta en tanto no surja algún derecho que altere la normalidad de la prestación del servicio, por lo que, si

existe una permanencia en el trabajo el contrato será indefinido. En este contrato el trabajador al prestar sus servicios no tiene un límite en la duración del trabajo establecido previamente.

Los trabajadores al iniciar una relación laboral, lo hacen para satisfacer las necesidades normales, constantes y permanentes de la empresa, siendo una relación jurídica continua, -- transformándose en un elemento normal de la empresa.

La duración en el contrato laboral se determina por la naturaleza de la obra contratado, por el tiempo fijado por las -- partes o bien por la naturaleza de la empresa, que en ocasiones -- sirve para determinar si se trata o no de un empleo estable. Es -- necesario para determinar la continuidad en una relación laboral, se tome en cuenta si la actividad del trabajador es permanente o no, es necesario ver si ésta corresponde a las necesidades permanentes y continuas de la empresa.

El trabajo indeterminado o continuo, es aquél que será -- interrumpido sólo por las necesidades del trabajador para descansar, disfrutar de los días de descanso obligatorios o festivos, o sea se interrumpe sólo en los casos marcados por la Ley, al terminar su jornada, el descanso semanal, los días festivos y salvo en estas ocasiones la relación laboral es interrumpida, existiendo -- una dependencia jurídica, material y económica, respecto del trabajador hacia el patrón.

La permanencia va a determinar la actividad de la empresa, salvo los casos en que se utilicen trabajadores para ejecutar una actividad accidental o momentánea, necesaria para el funcionamiento de la empresa, siendo estas situaciones muy limitadas por la misma naturaleza de la empresa, o sea no son determinantes para la actividad principal de la misma. Cuando sea una actividad estable y permanente, no puede considerarse como un trabajo eventual.

Dentro de esta clasificación se caracteriza al trabajador por la actividad que realiza, que es la propia de la empresa, siendo dicha actividad continua y constituye el elemento indispensable para el desarrollo de la empresa, debe existir un vínculo estable entre el patrón y el trabajador, que sea permanente y normal, que determine la posibilidad de perdurar el trabajador en su empleo.

Si es estable un término al iniciarse el contrato de trabajo y la actividad a realizar es necesaria para el desarrollo de la empresa, debe ser inexistente esa cláusula, pues violaría los derechos del trabajador, de tal modo que la estabilidad del trabajador la determina la actividad realizada dentro de la empresa, - la continuidad, duración y repetición de la actividad, es lo que va a determinar la estabilidad en el empleo, no los acuerdos de las partes.

Sólo se permiten la separación del trabajador por su vo-

luntad o bien por las causas establecidas en la Ley, siendo por esto considerado el contrato de trabajo como la regla, por lo que todos los contratos de trabajo se consideran de tiempo indeterminado salvo prueba en contrario.

c).- Contrato a tiempo determinado.- El contrato de trabajo se integra principalmente por un convenio de tracto sucesivo, con una dinámica constante, pues con la prestación del servicio y la retribución del salario correspondiente, se formaliza una sucesión de relaciones contractuales, también puede tratarse de un contrato de ejecución escalonada, esto es que el trabajador se obliga a prestar una actividad determinada en un ciclo o tiempo determinado. La Ley Federal del Trabajo, prevé los casos específicos en los cuales puede celebrarse un contrato por tiempo determinado y son: a).- Cuando la naturaleza del trabajo a desempeñarse así lo exige; b).- Cuando se tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; ahora bien al vencerse el término fijado en el contrato, subsiste el objeto del mismo, la relación se prorrogará por todo el tiempo que dure dicha circunstancia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos dice al respecto: "CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO, REQUISITOS DEL.- En toda contratación temporal, como requisito indispensable, debe especificarse el motivo del contrato y el objeto de la relación laboral, con la finalidad de que el trabajador al aceptarlo y firmarlo, conozca los términos en que se obliga, tanto para que en

un caso determinado no quede en estado de indefensión, como para que pueda exigir el cumplimiento de las obligaciones contraídas - de acuerdo con los términos en que hayan sido establecidos estos?" - AMPARO DIRECTO 6931/1963 INES SANCHEZ AGUILAR. Agosto 17 de 1964. Unanimidad 5 Votos. Ponente Ministro ANGEL CARBAJAL.

Dentro de este contrato existe la siguiente clasificación: a).- Contrato Temporal; b).- Contrato de trabajo eventual; c).- Contrato de trabajo de temporada o cíclico.

Contrato temporal.- La finalidad de este contrato, como su nombre lo indica es suplir las necesidades temporales de una empresa, sin que subsista la obligación del patrón a seguir utilizando los servicios de este trabajador cuando fenezca la causa que lo origine. Este contrato lo tratamos brevemente, ya que es objeto de estudio en el apartado siguiente.

Contrato eventual.- En este tipo de contrato, el obrero presta su servicio por la necesidad momentánea de una empresa y al terminar ésta, terminará el contrato, no existe una continuidad en el trabajo, aún cuando se contraten en forma indeterminada, ya que su actividad es transitoria sin posibilidad de perdurar y al terminar la causa generadora del contrato, terminará éste.

Por trabajador eventual, debe entenderse el que realiza labores que no se encuentran incluidas dentro de las normales y -

permanentes de la empresa. El carácter de eventualidad de un contrato de trabajo de tipo individual, no se puede establecer con base en una simple estipulación del contrato colectivo de trabajo, por ejemplo, cuando en una empresa, llega a descomponerse una máquina y no tienen un servicio de mantenimiento o por alguna causa es necesario que ésta, sea revisada por un especialista, este especialista será un trabajador eventual dentro de la empresa, puesto que sus servicios con la misma serán meramente accidentales, sin que constituyan una necesidad permanente dentro de las funciones normales de la misma, aún cuando se repitiera, esto sería como consecuencia del concurso de circunstancias especiales.

Contrato de trabajo Cíclico.- Existen empresas en las --
cuales, la duración de la relación laboral, se determina fundamen--
talmente por el tiempo y la clase de actividad a que se dedique --
la misma, pues puede ser que la actividad se desarrolle en etapas
o ciclos y para cada ciclo necesite de determinados trabajadores,
teniendo la obligación de contratar el mismo número de trabajado--
res que ha venido ocupando en cada ciclo, sin que la duración de--
estos ciclos aumenten o disminuyan cada año. A diferencia con el--
contrato de temporada, que puede prolongarse la duración de la --
temporada de trabajo unos meses más; cada ciclo debe iniciarse al
finalizar el anterior, siendo responsabilidad del patrón indemniz--
zar a los trabajadores si la actividad no se inicia por su culpa.

En este caso, se dan tres situaciones diversas en rela--

ción con el contrato de trabajo, los trabajadores de planta permanente, los de planta temporales y los eventuales; los primeros -- son aquellos que trabajan en un mismo puesto todos los días laborales del año en un mismo ciclo de actividad, en los diversos ciclos de trabajo, desempeñando diferentes puestos; los segundos, - son los que trabajan en un mismo puesto, siempre, en el mismo ciclo y los últimos son los necesarios en cualquier ciclo para desarollar una actividad accidental o transitoria.

CAPITULO TERCERO.-

CONTRATO DE TEMPORADA.

- a).- Naturaleza Jurídica.
- b).- Diferencias existentes entre trabajador eventual y de temporada.
- c).- Problemas que afrontan los trabajadores de temporada.
- d).- Condiciones de los trabajadores de temporada.
- e).- Derechos que adquieren los trabajadores de temporada.

TESIS DONADA POR D. G. B. - UNAM

CONTRATO DE TEMPORADA.

a).- *Naturaleza Jurldica.- El trabajo es un derecho y -- obligación social, el derecho del trabajo es dinámico, cambiante, de acuerdo con el tiempo pero su finalidad es la protección de -- los derechos de los trabajadores, a quienes se considera "los eco nómicamente débiles", los cuales por ser considerados así, tienen un derecho a desarrollarse en un medio que les proporcione seguri dad en la vida. no sólo en el momento de trabajar sino también en la vejez, o bien cuando por cualquier circunstancia se ven imposi bilitados para trabajar; la estabilidad en el empleo ha sido siem pre un grave problema para el derecho del trabajo, ya que el hom bre tiene la obligación y el derecho de trabajar, de desarrollar una actividad que le permita vivir como el ser humano que es y -- por lo mismo la sociedad tiene la obligación de proporcionarle -- los medios adecuados que le permitan desenvolver esa actividad; - debe existir una base que proporcione la seguridad social al tra bajador y esa seguridad, se la va a proporcionar la estabilidad - en el empleo. La relación laboral debe ser indefinida y sólo se - interrumpe en los casos expresamente señalados por la Ley.*

Nuestra Legislación laboral tiene sus bases y fundamen-- tos en el artículo 123 Constitucional, en el cual se indica ---- que la relación laboral será indeterminada mientras subsiste el - objeto que la originó y establece causas razonables para disolver

las, ya que es imposible dejar al arbitrio del patrón fijar la du
ración de las mismas, toda vez que el principio básico de la rela
ción debe ser indefinida y excepcionalmente determinada, como en-
los casos que la Ley misma lo prevee, lo cual crea un derecho de-
permanencia a favor de los trabajadores en la empresa, ya que el-
trabajo es un movimiento cambiable en razón directa con el tiempo.
Siendo nuestra legislación laboral dependencia eminentemente so--
cial, el trabajador no puede obligarse a perpetuidad con el pa--
trón, ya que entonces se estaría vendiendo con el patrón y en ese
caso podría suceder que su capacidad disminuyera, sin embargo de-
lo que se trata es de que aumente su capacidad para desarrollarse
y proporcionarse el derecho a los ascensos y jubilaciones que mar
ca la Ley, o bien está en libertad de dedicarse al trabajo que me
jor le convenga o que de acuerdo a su capacidad pueda desarrollar
mejor.

Ahora bien existen casos en los cuales la relación labo-
ral no puede ser indefinida, de donde se deduce que los contratos
a tiempo indeterminado son la regla general y los contratos por -
tiempo determinado son la especie, de los cuales ya se ha hablado
en el capítulo anterior y entre los casos especiales se encuentra
el contrato de temporada.

Las empresas o industrias tienen una permanencia en rela
ción al trabajo, pero también existen ciclos o épocas en las cua-
les por determinadas circunstancias aumenta la producción, cuando

esto sucede, el trabajador de temporada efectúa la prestación de sus servicios, pero esa prestación se encuentra limitada por el tiempo y desaparece al normalizarse la producción o bien al adquirir esta una modalidad de indefinida.

El contrato de temporada es por tiempo indeterminado, regido por un plazo determinado o que puede ser determinable, este contrato se regula por las normas de los contratos comunes, existiendo en este la modalidad de los ciclos, que al cesar el trabajo, se paraliza la relación laboral y su consecuencia.

El problema fundamental en este tipo de contratos es, si las obligaciones de las partes se extinguen sin responsabilidad alguna al terminar la temporada o bien si subsiste la obligación del patrón de contratar nuevamente al trabajador en la temporada siguiente.

No es posible entender que se trata de un ciclo de inactividad entre un período de trabajo y otro, pues esto también sucede en los contratos indefinidos, ya que existen ciclos de inactividad comunes a todos los contratos de trabajo, sean de temporada o no, la diferencia entre un ciclo de actividad y otro, es la suspensión de una jornada a otra, o sea en los contratos de trabajo de carácter permanente, esa suspensión es el mínimo de descanso que debe existir entre una jornada y otra, y en el contrato de temporada, también se realizan estos períodos de inactividad o --descanso.

En estos contratos al hacer referencia al período de -- inactividad, se hace en relación al tiempo en que la empresa se encuentra inactiva o imposibilitada de proporcionar empleo a un gran número de trabajadores, como cuando existe una mayor actividad o producción.

El trabajo de temporada se encuentra limitado a un determinado período y al cumplirse el mismo, la relación laboral desaparece hasta que se den nuevamente las condiciones que hacen necesaria la reanudación del trabajo en una determinada época del -- año.

En este tipo de contrato, la ejecución del trabajo se realiza en forma periódica, en ciertas épocas del año, tomando en cuenta la naturaleza de la empresa, formándose un contrato permanente que de acuerdo con los ciclos de la empresa, se reanuda y se suspende periódicamente. Por la reanudación y suspensión temporal del trabajo, se supone que subsiste un vínculo jurídico el -- cual se reanuda en la temporada siguiente, al igual que el trabajo, las prestaciones se suspenden entre ciclo y ciclo, en estos períodos de suspensión la relación jurídica permanece en estado -- latente, para surgir nuevamente al darse las circunstancias que le dieron origen; debe caracterizarse el trabajo de temporada por la repetición periódica y por una duración uniforme.

El trabajador de temporada, tiene los derechos otorgados

por las Leyes Laborales, mientras el contrato subsiste y fenecen al mismo tiempo que el contrato o sea al interrumpirse el contrato, se paralizan sus efectos hasta la temporada siguiente, teniendo el trabajador la obligación de presentarse cuando se reanude la actividad de la empresa, y el patrón tiene la obligación al iniciarse nuevamente la actividad, de recibir al trabajador cuando éste se reincorpore al trabajo, cuando se inicie nuevamente la temporada.

Mario de la Cueva, sostiene que los trabajadores de temporada, también deben ser considerados como trabajadores de planta, ya que la labor de los trabajadores de temporada es necesaria y permanente para el funcionamiento de una empresa, aún cuando esa necesidad y permanencia sea en una época determinada del año, apoyando su criterio en la ejecutoria dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación el tres de septiembre de 1936, en el toca 2903/36/1a., sindicato de trabajadores ferrocarrileros de la República Mexicana: "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 concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino -

de que dicho servicio se preste de una manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un empleo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y, concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios". (1)

La duración de la temporada, determina la estabilidad -- de los empleados o sea se debe mantener a los trabajadores en el empleo mientras dure la temporada. Los contratos típicos de tempo rada, se presentan en establecimientos donde se realiza una mayor actividad única y exclusivamente en determinadas épocas del año, -- la prolongación del período real de actividad, implica una modifi cación en el carácter de la relación; en cambio, cuando en los -- contratos de temporada realizados en establecimientos cuya activi dad es continua todo el año, y sólo aumenta el trabajo en un de-- terminado período, se conviene un aviso previo a la terminación -- de la temporada, el hecho de que con posterioridad al vencimiento del límite máximo establecido para su finalización, se prorrogue -- el contrato, sin mediar oportuno aviso al empleado, da el contra-- to el carácter de permanente, contínuo.

Al contratarse un trabajador de temporada, este sabe de-

(1) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. pág. -- 762.

antemano que es por un tiempo determinado y al transcurrir ese -- período desaparecen sus derechos, surgiendo sólo una expectativa para trabajar con el mismo patrón la temporada siguiente, pero -- puede suceder al terminar la temporada, que el trabajo subsista y al prorrogarse éste, el trabajador, debe considerarse como perteneciente el grupo al servicio de la empresa. El trabajo de temporada exige que la empresa suspenda su actividad durante un período, sin que exista la posibilidad de que subsistan las prestaciones que integran el contrato de trabajo.

Existen empresas de temporada en las cuales la actividad continúa, pero con menos intensidad surgiendo de esta situación -- dos grupos de trabajadores: Los trabajadores permanentes de la empresa y los que son contratados cuando aumenta la actividad.

Debe computarse para los efectos legales de la antigüedad del trabajador de temporada el tiempo trabajado efectivamente durante los períodos de actividad de la empresa.

50

CAPITULO CUARTO.-

PROBLEMA DE LOS TRABAJADORES DE TEMPORADA EN EL
PUERTO DE ACAPULCO.

PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES EN EL PUERTO DE ACAPULCO.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS.- Para comprender cabalmente el problema que nos ocupa, obligado es, hacer un delineamiento, aunque sea somero, de los antecedentes históricos, sociológicos y -- económicos del Puerto de Acapulco.

A nadie se oculta que Acapulco, ocupe un lugar primerísimo en el turismo internacional, por ello, la mayoría de los trabajadores económicamente activos, en forma directa o indirecta, tienen relación con esta industria. Como llegó a transformarse el -- Puerto de Acapulco, de una economía semi urbana o de autoconsumo y esporádicamente del comercio, hasta la época primordial y básicamente del turismo.

Según nos lo refiere don Rubén H. Luz, en su obra "Recuerdos de Acapulco", "Acapulco, fue descubierto por Francisco -- Chico, el 13 de diciembre de 1521 (día de Santa Lucía, por lo -- que bautizó al Puerto con este nombre). Hernán Cortés, lo comisionó para salir a buscar un estrecho que lo comunicara con las Islas de las Especiarías y al recorrer las costas del Mar Pacífico, se encontró con este hermoso Puerto". (1)

(1) Rubén H. Luz. "Recuerdos de Acapulco". Diciembre de 1521.

El primer camino que comunicó al Puerto de Acapulco, con la ciudad de México, fué abierto en el año de 1531, por órdenes de Don Hernán Cortés con el objeto de transbordar el herraje y habitallamiento de los barcos, que el conquistador ordenó se hicieran en el Puerto; es decir, surge una actividad industrial, como lo es la construcción de barcos que Cortés pretendía enviar, como lo hizo al descubrir un estrecho que lo comunicara con las Indias. No es difícil convencerse que los oriundos del Puerto, presentaran sus servicios en el astillero creado por Cortés. Las condiciones laborales imperantes, nos las imaginamos, con muchas obligaciones y pocos derechos para los trabajadores de baja categoría y con privilegios para los cercanos a Hernán Cortés.

Desde principios de la conquista, Acapulco fué considerado como el Puerto más importante de los mares del Sur, básicamente por la comunicación que tenía hacia el Oriente.

Desde 1532, enorme era la actividad que se advertía en el Puerto, el muy ilustre señor Marquéz del Valle, hacía constantes viajes al Puerto, para dar fé de las salidas de las naves, reconocer y explorar las costas e islas del mar del Sur. Gran número de artesanos, marinos y soldados trabajaban a ritmo creciente.

A la muerte de Cortés, disminuyó la actividad en el Puerto

to de Acapulco y con ello su fama.

Desde que la Corte de España, nos dice el historiador Tomás Oteiza Idiarte, por cédula Real declaró al Puerto de Acapulco lo único para comerciar con las Filipinas, se pensó asegurarlo mediante un fuerte que lo defendiera (2). El azote de los piratas - Sir Francis Drake, motivó que las personas que sostenían el movimiento comercial entre Asia y América, aprovecharan esta poderosa razón para pedir que un fuerte garantizara sus inversiones, esto significa que existía una poderosa actividad comercial, que ocupaba a la población trabajadora, en actividades que iban desde el transporte, carga y descarga de mercancías, compra-venta de mercaderías, milicia y en muy pequeña escala la agricultura para el consumo de la pequeña población.

La Nao de la China, constituía un verdadero acontecimiento, no sólo para los habitantes de Acapulco, sino para la Nueva España y además de comerciantes que venían incluso desde Perú, a la famosa feria de Acapulco, en donde trataban de comprar lo más que podían, tanto de los artículos llegados de Manila, como de los manufacturados en la Nueva España. Aquí podemos señalar como un antecedente de la actividad turística actual, esa famosa feria de Acapulco, "las Cimoleras y las Comideras, hacían su agosto"; - había innumerables puestos y vinaterías, donde no faltaban los pícaros, (recordemos a Martín Garatuza el famoso personaje de don Vicente Riva Palacios), músicos y cancionistas, incluso no falta-

(2) Oteiza Idiarte, Tomás. Acapulco Ciudad de las Naos de Oriente y de las Si-
renas Modernas (Historia). p. 81.

ban las corridas de toros y carreras de caballos.

Es necesario resaltar, que conforme a la filosofía de la época, también se comerciaba con esclavos negros, incluso de --- Orientales, baste recordar la famosa China Poblana, que según la leyenda, fue "comprada" por un rico poblano, que la llevó a ese lugar y cuya figura ha quedado a través de los siglos como una -- tradición.

A partir del 5 de mayo de 1862, y con el objeto de conmemorar dignamente la Batalla de Puebla, se instituyó la llamada -- Gran Feria de Acapulco o Feria de Mayo, que principiaba el día 1º del mes y terminaba el día 8, en donde concurrían comerciantes de ambas costas de Guerrero, la Chica y la Grande, en donde había -- una intensa actividad comercial, no sólo por la compra y venta de bienes, sino por la prestación de servicios que ya existían. No encontramos antecedentes sobre la existencia de hoteles, pero sí se dice, que había algunas casas de huéspedes, como la que se refiere don Rosendo Pintos Lacunza, de que "hallé en las postrimerías del siglo pasado, llegó una partida numerosa de Chinos, que se establecieron, en la casa de doña Chana Pérez" (3), quienes se dedicaron a elaborar zapatos finos, cocidos con un procedimiento -- solamente curioso: Se presentaba el cliente, le tomaban la medida y en seguida otro chino ya estaba al oír al que tomaba las medi--

(3) Pintos Lacunza, Rosendo. Acapulco Monografía Anecdótica contemporánea. p. 97.

das, sacando los cortes ya hechos y rápidamente los pasaba a otro que ya estaba alistando las suelas y así sucesivamente entre tres o cuatro chinos, armaban en dos o tres horas solamente un par de zapatos. Esta industria fracasó, porque las diversas casas comerciales importaban calzado legítimo español y americano, que resultaba más barato y de mejor calidad.

Se advierte que no había artesanía, sino que importaban los productos ya manufacturados de otros lugares.

Mención especial en el movimiento obrero nacional y desde luego de Acapulco, merece don Juan R. Escudero, con su movimiento Escuderista que a continuación delinearemos: En el Estado de Guerrero, se desarrolló uno de los movimientos obrero revolucionarios, más importantes, dada la situación económica y política que prevalecía en la Nación, a raíz del movimiento de 1910 se esperaba un gran cambio, en Acapulco, pero la realidad fue otra, dada la ubicación del Puerto, la incomunicación ya que por la falta de carreteras el viaje de Acapulco a la ciudad de México por tierra, duraba quince días, debiendo atravesar la sierra o bien ir hasta manzanillo o salina cruz y de ahí embarcarse hacia el Puerto, pero esta situación no podía durar más tiempo ya que en 1913, surge del seno de una de las familias más acaudaladas del Puerto, el joven Juan R. Escudero, quien por su preparación, ingenio y gran amor a la patria, inició al darse cuenta de las injusticias que sufría el Puerto, uno de los movimientos obreros más importantes.

Por esa época, la situación de los trabajadores del mar, quienes percibían salarios de un peso por jornada de trece a catorce horas, descargando bultos hasta de cien kilos, con el agua a la cintura de los lanchones a la playa, ya que en ese entonces no existían muelles; supo las infamias de los enganchadores norteamericanos, que se llevaban a los jóvenes porteños a trabajar a los cafetales centro-americanos, estos contratadores, rechazaron la primer demanda presentada por los trabajadores asesorados por el joven Juan R. Escudero exigiendo una jornada de ocho horas y un salario de un dolar y medio por jornada y al no cumplir con las peticiones de los trabajadores, se van a otros Puertos a seguir enganchando trabajadores, estos enganchadores pudieran ser el antecedente del actual bracerismo.

En esos días fundó la primer unión de trabajadores de mar y tierra del Puerto, demandando jornadas de ocho horas, descanso dominical y un mejor salario; las ideas del joven Escudero, alarmaron grandemente a la colonia Española Acapulqueña, llegando a convencer al jefe militar Silvestre Mariscal, quien aprovechó el movimiento de Victoriano Huerta y pretextando que Juan era un revoltoso, lo expulsó del Puerto.

Este, se traslada a la ciudad de México en donde empieza a trabajar como inspector de jardines y al mismo tiempo se relaciona con algunos líderes del movimiento revolucionario, dedicándose al estudio en la casa del obrero mundial, que era en ese en-

tonces el centro rector de la vida revolucionaria.

En 1919, regresa al Puerto con un gran acervo filosófico, adquirido en la casa del obrero mundial y de su maestro Ricardo - Flores Magón; aprovechando que el cine era el centro principal de atención, Escudero durante un intermedio se dirige al público invitándolo a organizar un partido político en contra de los explotadores, produciéndose en esa ocasión al intervenir la policía, - un saffarrancho sangriento, iniciándose así la gran batalla en contra del casiquismo Español, organizando el partido obrero de Acapulco, cuyos fundamentos eran: "1.- Para el Pueblo autoridades - auténticas que respetasen los derechos ciudadanos; 2.- Pugnar por la implantación efectiva de la jornada de ocho horas diarias esta blecidas en la Constitución de 1917". (4)

Editando al mismo tiempo un periódico llamado "Regeneración", cuyo lema era "Que se mutilen los hombres por los principios pero no los principios por los hombres", el cual era redactado casi en su totalidad por Juan R. Escudero, quien en esta forma denunciaba las anomalías y arbitrariedades de las autoridades civiles y militares, así como los abusos de los Españoles, quienes pagaban salarios de cincuenta centavos por jornadas de doce horas, incluyendo domingos y días festivos.

(4) Gill, Mario. El Movimiento Escuderista de Acapulco, página. - 25.

En 1920, el partido obrero decide intervenir en la lucha electoral, figurando Escudero como candidato a la presidencia Municipal, instalándose el primero de enero de 1921 las autoridades del Partido Obrero en el Palacio Municipal. A partir de este momento, en que Juan R. Escudero, tomó las riendas de Acapulco fueron notables los cambios logrados en la administración y el partido obrero empezó a crear y fortalecerse, ya que cada día ingresaban más miembros quienes pagaban una cuota semanal de veinticinco centavos, sosteniéndose en forma independiente sin aceptar ayuda económica de nadie extraño al partido; esta situación no podía ser soportada más tiempo por los españoles, quienes ya se habían declarado enemigos de Juan R. Escudero y buscaron la manera de eliminarlo, logrando para ello mediante el cohecho, sobornar a los regidores.

El 11 de marzo de 1922, el Palacio Municipal fue rodeado por las fuerzas Federales y la marina, Escudero con siete policías mal armados resistió la ofensiva, y al tratar de escapar, fue alcanzado por las balas de los soldados, herido regresó al interior del palacio donde el jefe de armas Mayor Flores le dio el tiro de gracia; pero Escudero fue recogido en ese momento por el entonces juez de Distrito Lic. Penichet López y trasladándolo al hospital civil, fue operado por los doctores Harry K. Pongburn y José Gómez Arroyo, sobreviviendo pero perdió el brazo derecho además de sufrir emiplegia del lado izquierdo, Juan estaba vivo, la lucha seguía en pie como él decía mutilado al hombre pero no a --

los principios".

a partir de esta fecha, el partido obrero llegó a ser -- una fuerza importante en ambas costas, Escudero volvió a ganar -- las elecciones como Presidente Municipal; continuó con la crea--- ción de la carretera México Acapulco, pues bien sabía que era la- única forma de quitarles el poder a los Españoles.

Al estallar el movimiento Huertista en Veracruz el ---- 6 de diciembre de 1923, Obregón ordenó a los Escudero poner en -- pie de lucha a los campesinos Guerrerenses. Los jefes militares, - Coronel Crispin Zámora y el mayor de órdenes de la plaza Juan S. - Flores, se declara en contra de Obregón, negándose a recibir orde- nes de éste, pero el pueblo estaba ya al pie de lucha, esperando- la orden de Escudero.

Esta situación no podía durar mucho tiempo y al decidir- se por la lucha, las órdenes de Escudero fueron interceptadas por su madre dona Irene Regueras, quien impidió la salida de Juan y - sus hermanos, logrando así los Españoles la detención de los Escu- deros, conduciéndolos al Castillo de San Diego, donde permanecie- ron en prisión del día 15 al 21 de diciembre, los Escuderos no -- fueron asesinados inmediatamente, porque los militares estaban -- gestionando su venta a los Españoles y el 20 de diciembre, casi - en la madrugada del día 21 fueron sacados del Castillo, conducién- dolos hasta el Aguacatillo cerca de la Venta, en donde fueron --

acribillados, dejándolos abandonados. Un grupo de mujeres encabezadas por dona María de la O., salieron en busca de los Escuderos y al llegar al Aguacatillo, encontraron con vida a Juan, a pesar de haber recibido el segundo tiro de gracia, hizo una relación de los hechos, señalando a sus asesinos, pidiendo que lo trasladacen al Puerto de Acapulco, lo que se logró por gestiones de las mujeres hasta las cuatro de la tarde, expirando Juan a las 7 de la noche en las afueras de Acapulco, sin haber perdido en ningún momento su lucidez, hacía recomendaciones "que mi sangre no sea estéril".

Terminando con este hecho uno de los capítulos más importantes en la vida Porteña, sentando el precedente de los primeros movimientos obreros.

De aproximadamente 25 años a la fecha, Acapulco ha tenido un auge increíble, se han multiplicado los hoteles, restaurantes, y los comercios que nutren a esta industria, al grado tal -- que no sólo es el primer Puerto turístico del país, sino que es considerado entre los mejores del mundo.

El trabajador de la industria hotelera, reúne características singulares que lo distinguen de cualquier otro tipo de trabajadores, las notas esenciales del trabajador de hotelería son: a).- Educación Escolar Media; b).- Por lo general todos hablan inglés; c).- Los que tienen un trato directo con el turista,

deben tener una presentación agradable; d).- Deben ser esmeradamente atentos y serviciales.

Si analizamos los anteriores elementos, nos encontramos con que la nota primordial es que el trabajador de hotelería, por lo regular, está en trato directo con el público y debe estar bien preparado para desempeñar su función.

El trabajador de hotelería en Acapulco, en un noventa -- por ciento se encuentra afiliado a una organización sindical, -- quienes se preocupan por impartir cursos especiales a sus afiliados, ya sean en gastronomía, cantina y en el arreglo de los cuartos. Asimismo, el Gobierno Federal por conducto del Instituto Mexicano del Seguro Social, estableció la escuela de capacitación hotelera que ha dado muy buenos resultados.

La temporada turística del Puerto de Acapulco, se ha establecido, en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo, del 15 de diciembre al último día de la semana mayor o semana santa. Nos cuestionamos que valor legal puede tener esta cláusula en la relación contractual entre la empresa y un trabajador, si atendemos a lo que dispone el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, nos encontramos con las siguientes particularidades: a).- El patrón, está obligado a respetar el término de la duración de la temporada; b).- Si al concluir el término fijado para la temporada, subsiste la materia del trabajo, es decir que la ocupación --

del hotel no disminuya, se estará ante la obligación de prorrogar el contrato.

No creemos que el término de la duración de la temporada, signifique que no se rige este tipo de contrato por el capítulo relativo a la duración de las relaciones de trabajo, ni que el -- sindicato y la empresa convengan en que no podrá prorrogarse el -- contrato de trabajo después de esa fecha, ya que no debemos perder de vista que conforme al artículo 5º. de la Ley, las disposiciones en ella contenidas son de orden público, es decir irrenunciables.

En el caso de que por circunstancias fortuitas, disminuya considerablemente la ocupación y amerite dar por terminados -- los contratos de temporada, antes del vencimiento de la fecha señalada, el trabajador deberá ser indemnizado, ya que el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, en forma clara y precisa establece una condición para la prórroga, pero vencido el término y -- al no tratarse de una obra determinada, que pudiera ser en los -- términos de la fracción III del artículo 53 del mismo ordenamiento, una causa para la terminación de la relación de trabajo, o -- bien como expresamente se establece, el vencimiento del término. -- Esto que parece injusto a simple vista, es una conquista inapreciable para el trabajador, que en el caso de los trabajadores de temporada tienen por lo menos el derecho a la permanencia en el -- trabajo.

Existe la mala costumbre en el Puerto de Acapulco, auspiciada por el mismo sindicato, de que vencido el término o la temporada y subsisten las causas de contratación, se envían nuevas remisiones, como si se tratara de una nueva relación contractual y no una prórroga de la misma, situación de hecho que va en contra de las disposiciones legales a que antes hemos hecho alusión. Pocos de esos trabajadores presentan su demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que prefieren aceptar esta situación que crear problemas que pudieran enemistarlos con la empresa y el sindicato. Creemos que esta labor de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, es una atribución de los inspectores del trabajo, tal como lo dispone el artículo 541 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, si todo es normal, es decir, que el trabajador de temporada, presta sus servicios hasta el último día de la semana mayor o santa y que no subsista la necesidad de sus servicios, que derecho adquiere o bien esto equivale a la terminación de la relación laboral.

Pueden darse dos interpretaciones, la primera que conforme al artículo 53 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, al concluir el término de vencimiento del contrato, termina la relación laboral y la otra que el trabajador de temporada, para el siguiente período de temporada tiene preferencia a ser contratado, sobre otros trabajadores.

Creemos que el trabajador de temporada, no sólo tiene de recho a ser preferido sobre otro trabajador que no tenga la misma antigüedad que él y que no haya prestado sus servicios en la empresa, sino que, además tiene derecho a aspirar a la planta o vacante que surja.

Si entendemos al espíritu de la Ley Federal del Trabajo, de que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio de la Justicia Social, en las relaciones entre trabajadores y patrones y en caso de duda prevalecerá la interpretación mas favorable al trabajador, debemos entender que quien ha prestado sus servicios en una empresa, adquiere el derecho de preferencia en la contratación, contra otros de menor antigüedad o sin antecedentes en una empresa.

Desde luego, que al concluir la relación laboral, el trabajador deberá recibir la parte proporcional de sus vacaciones, - aguinaldo y antigüedad. Pero en la nueva contratación no se computará su antigüedad para el efecto del pago de las anteriores prestaciones, sino se tomará en cuenta únicamente el período laborado. Siendo mas claros, ejemplifiquemos: Un trabajador, durante 20 -- años ha estado laborando para una empresa únicamente durante la - temporada, al momento de concluir su último período, no se le pagara antigüedad por los veinte años, ni vacaciones proporcionales por ese mismo lapso, sino únicamente por el período en que estuvo prestando sus servicios sin tomar en consideración la antigüedad - en que inició su contratación por temporada.

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

1.- El contrato de trabajo ha existido a través de la -- historia en diferentes formas, sufriendo al mismo tiempo grandes -- transformaciones, hasta llegar a lo que hoy se conoce como contra -- to de trabajo.

2.- Al principio se consideraba al trabajador como un ob -- jeto, era un esclavo.

3.- Al surgir el desarrollo industrial a fines del siglo XVIII, el trabajador vive en pésimas condiciones al sufrir las -- desventajas económicas y sociales.

4.- La relación laboral supone la obligación del patrón -- de pagar un salario proporcional al trabajo desempeñado, obligán -- dose el trabajador a ejecutar su trabajo.

5.- En México, en 1917, con el fin de crear normas que -- garanticen la mejor convivencia de los ciudadanos y en especial -- de la clase trabajadora, se crea una comisión dictaminadora que -- plantea el establecimiento de una jornada máxima de ocho horas, -- prohíbe el trabajo nocturno a las mujeres y menores, así como la -- obligación del descanso semanal.

6.- Son estos los fundamentos básicos del artículo 123 -- Constitucional y de su Ley Reglamentaria, la Ley Federal del Tra -- bajo.

7.- Por su duración los contratos de trabajo son: a) de -- obra determinada; b) De tiempo indeterminado; c) De tiempo deter -- minado.

8.- La obra puede determinarse por las exigencias de la -- naturaleza de la misma.

9.- Contrato a tiempo indeterminado, es la generalidad -- de los contratos.

10.- El contrato a tiempo determinado, se celebra cuando -- es necesaria la intervención del trabajador por un tiempo limita -- do dentro de la empresa.

11.- La Ley prevé los casos en que la relación laboral puede ser por tiempo determinado.

12.- El trabajador de temporada, tiene los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador.

13.- Al terminarse la temporada, terminan las obligaciones del trabajador y del patrón.

14.- El trabajador de temporada, tiene derecho a que se le conceda la planta en cuanto exista una plaza en la empresa, -- dándole preferencia de acuerdo a su antigüedad y capacidad.

15.- El trabajador de temporada, tiene derecho a que se le prefiera en la temporada siguiente a cualquier otro trabajador que no haya laborado con la empresa.

16.- Guerrero, fue de los primeros Estados en tratar que la situación y condiciones de los trabajadores mejoraran.

17.- Los trabajadores de temporada en el Puerto de Acapulco, se emplean en su mayoría en empresas hoteleras, por lo que se les exige tener la educación media superior.

18.- El 80 por ciento de la población trabajadora en el Puerto de Acapulco, está sujeta a las temporadas.

19.- En el Puerto de Acapulco, es necesario educar a los trabajadores respecto de cuales son sus derechos, ya que si al -- terminar el contrato de temporada, subsiste el trabajo, el sindicato envía otros trabajadores diferentes, con perjuicio de los anteriores trabajadores.

20.- El trabajador de temporada, debería laborar la temporada siguiente en las mismas condiciones que la anterior, pues se trata de un trabajador de planta, en atención a la naturaleza de su relación laboral.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- 1.- Cabanellas Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte General. Volumen I. Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963.
- 2.- Cabanellas Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo I. - Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1955.
- 3.- Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Cuarta Edición, México, D.F., 1964.
- 4.- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. y II Séptima Edición. Editorial Porrúa, México, D.F. 1963.
- 5.- Devalí L. Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I. Segunda Edición. Editorial La Ley, Buenos Aires 1971.
- 6.- García Alonso. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición.- Editorial Ariel. España 1973.
- 7.- Gill Mario. El Movimiento Escudero de Acapulco. Ediciones-México Libre, México, D.F. 1956.
- 8.- Gómez Maganda Alejandro. Mi voz al Viento. Editorial Cultural Objetiva, S.A. México, D.F. 1962.
- 9.- Guerrero Euquerio. Relaciones Laborales. Primera Edición. Editorial Porrúa. México, D.F. 1971.
- 10.- Guerrero Euquerio. Manual de Relaciones Industriales. Editorial Porrúa. Segunda Edición. México, D.F. 1971.
- 11.- Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Primera Edición. Editorial Porrúa. México, D.F. 1960.
- 12.- Gutiérrez y González Ernesto. Derecho de las Obligaciones, -- Quinta Edición, Editorial Cajica, S.A. Puebla, Pue., México, - 1976.
- 13.- Krotoschin Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo.- Tomos I y II. Segunda Edición. Editorial de Palma. Buenos Aires Argentina 1963.
- 14.- Litala Luigi De. El Contrato de Trabajo. Traducción de Santiago Sentis Melendo. Segunda Edición. Editorial López y Etchegey, S.R.L., Buenos Aires, 1946.
- 15.- Muñoz Luis. Comentarios al Código Civil para el Distrito y Territorios Federales de 30 de agosto de 1929. Volumen I. Biblioteca Lex de Derecho y Ciencias Sociales. Ediciones Lex. - México, D.F. 1946.

- 17.- Oteiza Iriarte Tomás. Acapulco Ciudad de las Naos de Oriente y de las Sisenas Morenas (Historia). Primera Edición. Editorial Diana. México, D.F. 1973.
- 18.- Pérez Botija Eugenio. El Contrato de Trabajo, Comentarios a la Ley, Doctrina y Jurisprudencia, Segunda Edición. Editorial Talleres Tipográficos de Escelicer, S.L. Madrid 1954.
- 19.- Pintos Lacunza Rosendo. Acapulco, Monografía Anecdótica contemporánea. Segunda Edición. México, D.F. 1949.
- 20.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Primera Edición. Editorial Porrúa. México, D.F. 1970.
- 21.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. -- Primera Edición. Editorial Porrúa. México, D.F. 1971.
- 22.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917. - Tomos I y II. México, D.F. 1960.
- 23.- Derecho Latinoamericano del Trabajo, varios autores. Tomos I y II. Universidad Autónoma de México, Facultad de Derecho, México, D.F. 1974.
- 24.- Diccionarios de la Ley Laboral. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, D.F. 1965.