

20300609  
2ej



# UNIVERSIDAD LA SALLE

ESCUELA DE DERECHO  
INCORPORADA A LA U. N. A. M.

## ANALISIS SOBRE EL TRABAJO EVENTUAL EN MEXICO

TESIS PROFESIONAL  
Que para obtener el Título de:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P r e s e n t a:  
JUAN ALBERTO MOBARAK ORTIZ

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# I N D I C E

C O N T E N I D O	P A G .
CAPITULO I: HISTORIA DE LA EVENTUALIDAD COMO CONCEPTO SOCIAL EN EL TRABAJO.....	1
CAPITULO II: LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	14
A) Concepto.....	14
B) Principio General (Reinstalación obligatoria).....	19
C) Casos de excepción.....	20
CAPITULO III: EL TRABAJO EVENTUAL EN LA LEGISLACION MEXICANA.....	29
A) La Eventualidad en el Marco Constitucional.....	29
B) La Eventualidad en la Ley Federal del Trabajo.....	31
C) La eventualidad en otras leyes mexicanas.....	36
C.1) Ley del Seguro Social.....	36
C.2) Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.....	38
D) La Eventualidad en otras legislaciones (Derecho Comparado).....	39
CAPITULO IV: CONCEPTO DE TRABAJO EVENTUAL .....	44
A) Trabajo de planta.....	47
B) Trabajo de temporada.....	48

	PAG.
C) Trabajo eventual.....	50
D) Trabajo eventual y doctrina.....	51
E) Trabajo eventual y la jurisprudencia.	56
F) El contrato y el trabajo eventual....	61
F.1) Generalidades.....	61
F.2) Contrato de trabajo por tiempo indefinido.....	65
F.3) Contrato de trabajo por tiempo determinado.....	66
F.4) Contrato de trabajo por obra - determinada.....	67
F.5) Contrato de trabajo por inver- sión de capitales.....	68
 CAPITULO V: EL TRABAJO EVENTUAL COMO FENOMENO SOCIO- ECONOMICO.....	 74
A) Marco de referencia.....	74
B) Semántica actual del empleo como rela- ción social.....	75
 CONCLUSIONES.....	 78

## HISTORIA DE LA EVENTUALIDAD COMO CONCEPTO SOCIAL EN EL TRABAJO

"Un millón de años de humanidad, un millón de años desde que el trabajo reina sobre la tierra, desde que el hombre es trabajador. Desde su más lejano, su más oscuro origen, el hombre conoce el trabajo, una recolección incesante de alimentos que ocupa, inexorablemente, el largo linaje de los parahominidos y prehomínidos, de los australopitecos y de los pitecantropos." (1)

"Una revolución técnica en la talla de la piedra, va a diferenciar lentamente el herramental lítico, a asegurar la producción en serie, permitir un instrumental óseo especializado en dar a la humanidad neandertaliense, los medios para una caza activa, tanto más necesarios, cuando que el clima se ha endurecido haciendo desaparecer las cosechas vegetales" (2)

"El Neolítico, empujado por su expansión humana acrece esencialmente la intensidad del trabajo, aumenta su impronta sobre el hombre. Suyas son las formas profundas de explotación del suelo, la agricultura, el trabajo sobre la tierra, y hará suyas las formas preindustriales, las primeras minas, las grandes obras públicas". (3)

Aunque tal vez en ningún texto de historia y de historia del trabajo encontraremos en forma específica, de manera que sea resaltando el trabajo eventual, resulta sin embargo imposible suponer que el trabajo como tal, y el trabajo eventual, como un cierto tipo de trabajo, sujeto a elementos inciertos, conjeturales, se encuentren separados. Por el contrario se puede afirmar que uno surge inseparablemente del otro.

Si observamos y encontramos al hombre ya como un ente pensante y con cierta organicidad, es decir, si referirnos al hombre que ya ha dejado atrás al hombre vegetativo, al recolector, al nómada, a ese hombre que a través de su propio trabajo como afirma Engels ha realizado la transformación a sedentario, al hombre agricultor, que produce ya sus propios alimentos y que por lo tanto ha desarrollado una actividad para la consecución de ese objetivo, es decir un cierto trabajo humano.

La historia ha destacado el paso del hombre de nómada a sedentario, de recolector a agricultor, por ser un paso de una trascendencia significativa en la historia de la humanidad; este paso tiene como uno de sus elementos centrales el trabajo. El hombre en su evolución empieza a conocer algunos elementos de carácter agrícola, empieza a cosechar sus propios alimentos para subsistir residiendo ahora en un lugar fijo para tales propósitos. El poseer ciertos conocimientos agrícolas y por lo tanto comenzar a sembrar ciertos productos implica con ello la realización de una actividad bien concreta, es decir, un trabajo propiamente dicho, un trabajo agrícola, trabajo del cual tendrá que ir conociendo paulatinamente en forma más amplia para su desarrollo.

Ahora bien, el hombre para desarrollar este trabajo necesitará lógicamente de la tierra, pero resulta que el hombre esparcido por todo el planeta, con las características propias de cada región no encontrará por la diversidad de tales condiciones, tierras fértiles todo el tiempo y en todo lugar, si bien es cierto que encontrará tierras sumamente fértiles y por lo tanto muy productivas, también encontrará en otro caso tierras de escasa fertilidad, en las que la productividad será muy precaria, pudiendo ser aquellas tierras productivas en determinadas estaciones del año, en determinadas temporadas. El trabajo que desarrollará el hombre sobre la tierra, podrá variar de acuerdo a las características de las mismas, en el caso de las tierras de extrema fertilidad la labor será menos complicada, en donde los factores naturales jugarán un papel decisivo, en el caso de las tierras de productividad estacionaria, por temporadas, el trabajo del hombre sobre estas requiere de un mayor esfuerzo, de una planeación de trabajo, en general de una mayor organización, siendo realizado este trabajo, también en determinadas épocas, es decir, no será un trabajo constante durante todo el año sino por temporadas, afirmándose en este caso, que el trabajo desarrollado es un trabajo temporal, estacional.

"El trabajo agrícola ocupa un lugar primordial en la historia de las civilizaciones, siempre ocupó a la inmensa mayoría de las masas humanas concentradas en las diversos países de la tierra, sellando con una poderosa originalidad los rasgos esenciales de los pueblos, de sus concepciones familiares y religiosas. En mesetas y llanuras estos primeros trabajos de preparación para el cultivo, suponen además de un trabajo empeñado y

continuo, una fuerte organización colectiva a escala comunitaria, pueblerina primero y de diferentes dimensiones hacia el devenir histórico." (4)

Históricamente se hace la similitud entre el trabajo temporal, estacional y el trabajo eventual, resaltando en este momento tal similitud como antecedentes a la doctrina.

En este estudio trataremos de llegar un poco más al fondo de las cosas y tendremos que discrepar con dicha similitud pero sí dejando constancia de su existencia. Es precisamente aquí, en el trabajo agrícola y en el trabajo de temporada donde podemos desprender de la forma más clara un indicio significativo para la existencia del trabajo eventual. Como decíamos anteriormente trataremos de ir al fondo de las cosas, sobre todo atendiendo a nuestro concepto investigado en su acepción más correcta, para así encuadrarlo con mayor exactitud. Tal vez es aquí también, donde los doctrinistas pudiesen establecer una diferenciación, en los conceptos de trabajo temporal, estacional o trabajo eventual, pero no sucede así, ya que de antemano vemos que pertenecen en su análisis, como lo señalaremos más adelante de la existencia propiamente dicha en la sociedad industrial y todas las consecuencias que conlleva y no así de la sociedad fundamentalmente agraria.

No se trata de identificar entonces, de manera inmediata el trabajo temporal en general con el trabajo eventual, no, pero en este breve análisis histórico, debemos hacer notar que aquí encontramos la correcta aplicación del trabajo como eventual. Volviendo a este hombre agricultor que labora la tierra en determinadas temporadas, resulta que pese a los conocimientos que hubiese adquirido sobre tal actividad, y de este modo saber que arreglará el terreno en una época determinada para que en otra exista o sobrevenga la precipitación pluvial y finalmente coseche en otra época; todas estas actividades no van a ser sin embargo, felizmente exactas, puede acontecer que ocurran situaciones inciertas, o conjeturales bajo determinadas circunstancias, evidentemente naturales; podía acontecer que las lluvias esperadas para determinadas fechas se retrasen o fueran escasas provocando la pérdida de la cosecha, en este caso sin remedio estaríamos en presencia de un trabajo que -

puede realizarse o no realizarse, en base a esos elementos, es decir un trabajo eventual, podría haber sembrado, pero no podría levantar su cosecha. Podría suceder en modo inverso, que el exceso de lluvias produjera inundaciones en los terrenos, o en los sembradíos en cualquier etapa de su crecimiento, y de esta manera también se echará a perder la cosecha, el trabajo a desarrollar sobre la tierra tendría la característica irremediablemente de eventual. Es importante señalar que las situaciones citadas, acontecen de igual manera de las tierras de mayor fertilidad, como en las tierras de más ínfima calidad. Aún las tierras más fértiles están sujetas a esas eventualidades, como es bien sabido hay años pródigos en lluvias y por lo tanto de cosechas abundantes, como años de escasez de lluvias y cosechas precarias, recientemente hemos observado ese ciclo.

Es muy importante resaltar estas características en el trabajo agrícola, ya sea en tierras de temporal o en general, ya que estos siempre están sujetos a eventos naturales impredecibles, y esto nos servirá más adelante para llegar a una definición del trabajo eventual.

"En antaño entre el laboreo y la siembra de otoño, y a veces de primavera, y la cosecha estival, el campesino no tenía nada que hacer a sus campos, cultivaba viñas, segaba su heno, escardaba el trigo, vigilaba su ganado. Le quedaba tiempo para convertirse en artesano a domicilio, a veces por cuenta de un comerciante, se contrataba como ganapán en las carreteras, o como cargador en los puertos se desplaza a las ciudades en busca de otros trabajos, o buscará trabajar en tierras con más suerte que las suyas."(5)

El trabajo sobre la tierra, siendo además un trabajo esencial para la existencia del hombre, en sus diferentes estadios históricos hasta nuestros días, es aún incapaz de darle a la tierra la mayor fertilidad posible, por medio de la técnica y la modernización del trabajo agrícola que con estos recursos ha alcanzado un avance innegable, es difícil sin embargo que puedan resolver estos eventos naturales.

En el siglo XIX en nuestro país era más que palpable dicho fenómeno, como nos lo demuestra Marco Bellingeri e Isabel Gil Sánchez "Cabe ahora ocuparnos muy brevemente de un tipo de trabajo esencialmente diferente; el del trabajo agrícola eventual. A lo largo del siglo XIX, los hacendados se



quejaban reiteradamente más de la dificultad de encontrar trabajadores eventuales, jornaleros o semaneros como solía denominárseles, que la le cubrir - la planta siempre más reducida de trabajadores fijos. El mismo problema lo manifiestan en las minas y en menor medida las manufacturas de la época. - De hecho, hubo una fuerte resistencia por parte de los diversos productores - directos, tanto campesinos como artesanos, al proceso de expropiación al cual se veían irremisiblemente expuestos. Como en períodos precedentes, para mani - festar la escasez de mano de obra eventual, la hacienda provocaba un desequi - librio entre los factores productivos de tierra y trabajo en aquellas unida - des de las cuales quería extraer la mano de obra requerida en determinadas - labores del ciclo agrícola. Naturalmente que las necesidades de este tipo de trabajador y el grado de fluctuación de su demanda, dependían del tipo de pro - ducción principal a que se dedicaba la hacienda, pero a su vez, la adopción - de un cultivo más rentable dependía de la posibilidad de cubrir regularmente la demanda de trabajo eventual necesario. Este propósito se cumplía usurpan - do tierras comunales y captando los recursos naturales que aprovechaban las - unidades económicas menores, en especial el agua. Para ello era necesario - que dichas unidades se localizaran en un radio relativamente reducido y que presentarán ya síntomas de degradación interna tanto económica como social. - No hay que olvidar que muchas veces los hacendados contaban con la complici - dad de las mismas autoridades comunales para lograrlo. En el transcurso del siglo, sin duda fue mucho más importante el desarrollo del trabajo agrícola - estacional, que el rígido mercado de trabajo fijo; rígido tanto en la deman - da como en la oferta, y además mucho más limitado por la utilización masiva - del peonaje con deudas." (6)

"Como base de esta pequeña punta de la pirámide social se encontra - ban las numerosas clases populares abarcando el grueso de la población. Aquí se incluye la gente ocupada en los niveles más arcaicos del sector de servi - cio, como el transporte de tracción animal. La precaria venta ambulante - y el servicio doméstico del campo y la ciudad. En el ámbito rural, el peona - je acasillado, aunque recibía casa, maíz y préstamos por parte del hacendado agotaba su jornal en una ínfima subsistencia. Los trabajadores eventuales - engrosaban a las filas de los pobres del campo siendo cualitativamente más -

importantes que los peones que permanecían en las haciendas. Otra clase de habitantes en esta unidad productiva era el arrendatario que pagaba una renta fija por el piso o pisaje de una casa, de un pedazo de sembradura y/o de algún pastizal en los ranchos que contenía la hacienda, lejos del casco donde se encontraban concentrados los peones permanentes. Era frecuente que la situación económica de los arrendatarios fueran menos segura y más deteriorada que la de los peones fijos expuestos a la servidumbre obligada. Por esta razón muchos arrendatarios laboraban como trabajadores eventuales para la hacienda o para otros arrendatarios. Como último elemento importante de la campaña mexicana estaba la comunidad indígena cuyos pobladores se inscribían en una economía de estricto autoconsumo, al margen, la más de las veces, de los círculos mercantiles, pero con frecuencia empleándose también como trabajadores agrícolas eventuales." (7)

Veamos como contempla Katz, investigador de actualidad en la historia de nuestro país, el problema cuando nos habla de las condiciones laborales antes del Porfiriato.

"En términos generales había cuatro clases de trabajadores en las haciendas mexicanas: 1) Peones de residencia permanente conocidos por diversos nombres, peones acasillados; la mayoría de los trabajadores eran agrícolas, pero habían también vaqueros, pastores o artesanos; 2) Trabajadores eventuales que labraban las tierras de la hacienda por tiempo limitado durante el año; 3) Arrendatarios, y 4) Medieros o aparceros." (8)

"Este tipo de trabajo eventual predominaba en el centro de México, donde había una gran concentración de aldeas indígenas." (9)

Hasta aquí se pretende resaltar cual es el origen de el trabajo, como trabajo eventual, sentado de esta forma una primera hipótesis de carácter histórico. Pero la aplicación y utilización del trabajo eventual va a continuar existiendo aunque nunca precisado en forma concreta, no existiendo casi nunca coincidencia en quienes lo utilizan o pretenden utilizarlo. De manera que a partir de aquí vamos a estar en franca oposición en la aplicación y utilización del trabajo con esta especial característica.

Independientemente, entonces de los señalamientos hechos, la utilización del concepto de trabajo eventual no queda reducido al sector agrícola, sino que inexplicablemente aparecerá de manera paralela al desarrollo de la industria, es decir, el trabajo industrial, es precisamente aquí donde centraremos nuestra atención, del por qué aparecerá el trabajo eventual como tal, - que elementos se encuentran en torno de éste; jurídicos, sociales, económicos, etc.

En nuestro país, aunque es difícil encontrar exactamente la existencia del trabajo eventual en los albores del desarrollo industrial por carecer de esos datos, existen indicios de que si se utilizaba, ya hemos visto que al transcurso del siglo XIX se utilizó en otras actividades diferentes - al sector agrícola, como las minas y las manufacturas, es decir en los momentos más incipientes de la industria, aunque es difícil precisar en que consistía cuando habíamos hablado de la industria nos introducimos a un nuevo elemento de gran importancia, y debemos señalar como en el caso del cambio del hombre de nómada a sedentario, como un cambio trascendental, a la industria la revolución industrial como otros pasos de gran significación en la historia del hombre.

"La revolución industrial es un acontecimiento complejo que marca el momento en que la humanidad iniciara un nuevo estilo de vida, en su cultura, en sus relaciones sociales, en su forma de producir, y por lo tanto, de trabajar, en su sistema de mercado, en su ordenamiento jurídico, en su tecnología, por lo tanto no se trata exclusivamente del descubrimiento de los motores y de la aplicación de las fuerzas mecánicas a la producción, sino algo que tuvo aún mayor significación y que señaló los cauces para la constitución y desarrollo de la sociedad actual. El descubrimiento del motor constituyó - así el hecho histórico que marca el fin de una etapa, y marca el inicio de otra nueva, sobre todo, desde el punto de vista del análisis histórico de la evolución del trabajo." (10)

El cambio esencial que trae el siglo XVIII en la historia del trabajo y de los trabajadores consiste en la aparición de la máquina, que sustituye el trabajo realizado a mano y la utilización de vapor como fuente de energía que - desplaza las demás formas hasta entonces comunes, como la energía muscular, - la energía animal, la energía hidráulica. La revolución industrial trajo consigo la aparición de grandes establecimientos que fueron industriales y utilizaban procedimientos mecánicos, modificó las condiciones imperantes hasta la fecha dando lugar a la creación de trabajadores industriales. Estas nuevas - formas de producción van a crear una gigantesca demanda de mano de obra que empezará a originar grandes concentraciones humanas hasta entonces jamás vistas. "Hasta el siglo XVIII ocupaba la tierra de más de nueve hombres de cada diez. Ahora existen otras tareas, otros medios de ganarse la vida, nuevas formas de trabajo. De lo cual resulta también nuevas estructuras sociales." (11).

"Conforme va adquiriendo antigüedad la industrialización nuevas generaciones obreras ocupan el lugar que anteriormente correspondiera a los inmigrantes rurales, estos nuevos obreros no conocían más horizontes que los - urbanos han nacido y se han educado en una civilización mecánica y técnica. - Radicalmente distintos de la mano de obra de los artesanos o campesinos, - son ya producto de las grandes concentraciones industriales. Debilitados - algunas veces por las deprimentes condiciones sanitarias y morales de las ciudades, están por otra parte mejor adaptados por su educación y mentalidad, a la vida fabril y a la existencia urbana, para el obrero la cuestión fundamental es siempre la del empleo, con el incremento demográfico, la competencia - en el mercado de trabajo es más violenta que nunca. Y añadiendo esto a las fluctuaciones económicas son una amenaza incesante para él." (12)

En nuestro país como hemos dicho antes, el desarrollo de la industria va a traer consigo y por los indicios con los que se cuenta, la aplicación del trabajo eventual aunque tal vez con otra denominación, y sin que se pueda precisar su función o características, como ahora lo pudiésemos - hacer. En la historia del trabajo y de los trabajadores, los historiadores van a tratar a éstos de una manera muy general, o más bien van a referirse -

a ciertos aspectos del trabajo, dejando de lado otros, que si bien es cierto, tal vez éstos otros elementos que nos referimos no tenían una gran relevancia en el transcurso de los años y sobre todo por el desarrollo industrial cobrará una importancia sin precedente. Así se nota que se habla en principio sobre el auge industrial del país sobre aspectos cuantitativos de industria y trabajo, sobre las condiciones de trabajo, salarios y sólo mínimamente sobre la forma de la contratación de los trabajadores, sobre su contrato de trabajo, situación que también requerirá un estudio minucioso en cada rama de la industria y que no resultaría nada sencillo.

De esta forma observamos en los estudios históricos en materia de trabajo de una manera general, pasajes como los siguientes: La población ocupada en las actividades manufactureras tendió a crecer a lo largo del período porfiriano aunque en un ritmo más bien lento. Entre 1895 y 1910, su total aumento de 533 mil a 606 mil personas, o sea en cerca de 10%, siguiendo una tasa acumulativa anual del 0.6 inferior a la de 0.8 a que creció el conjunto de la población económicamente activa, y muy inferior a la de 1.3% correspondiente a la que trabajaba en la agricultura. Como consecuencia de ello, la ocupación en las manufacturas observó una proporción ligeramente decreciente del total de personas en la fuerza de trabajo nacional, en tanto que la ocupación agrícola cobraba una mayor importancia relativa.

En el desarrollo industrial en su fase inicial no alteró, pues, la estructura de la fuerza de trabajo, regida por el mercado predominante de las actividades agrícolas, ni llegó a significar una salida o alivio para las condiciones de subocupación o desocupación que afectaban a los habitantes del campo. Antes bien, el desplazamiento de brazos ociosos del medio rural al urbano, donde no había suficiente demanda para ellos, ejercía una presión cada vez más desfavorable sobre las condiciones de trabajo de los operarios fabriles.

"En contraste con el pausado aumento de su número, la fuerza de trabajo industrial sufrió radicales modificaciones de composición. El progreso

de las nuevas fábricas determinó que se contrajera la actividad artesanal, y al propio tiempo creó más amplias y diversas oportunidades de empleo que permitieron absorber a los brazos que quedaron ociosos en esta última. A los desplazamientos del taller, a una fábrica los acompañaban cambios de unas ocupaciones industriales a otras, y de los traslados de los trabajadores hacia las zonas con mayor avance fabril y más altos salarios." (13)

Veamos otro pasaje sobre la mano de obra entre 1850 y 1930 "La situación comienza a cambiar durante el último tercio del siglo pasado cuando se siente en el país la necesidad de reclutar fuerza de trabajo prácticamente en todas las ramas de la producción industrial. Teniendo que competir con la hacienda, la industria se ve obligada a atraer la mano de obra por medio de salarios más atractivos que los del campo en la minería estos llegaron a ser en ocasiones bastantes más elevados por lo que se provocaron tensiones entre los hacendados y las compañías extranjeras". (14)

Desafortunadamente no contamos con datos suficientes para poder describir el fenómeno de la expansión industrial desde el punto de vista de la oferta de empleo que se produjo por lo menos en los primeros quince años del porfiriato; pero teniendo en cuenta lo que se ha dicho hasta ahora, es de suponerse que la fuerza de trabajo dedicada a las labores industriales aumentó por lo menos en forma similar a la que se dió en los últimos cinco años del siglo pasado, en donde se experimentó un crecimiento de importancia. En números absolutos, había en 1895 la cantidad de 693 mil personas ocupadas en este renglón, y al comienzo del siglo sumaban 803 mil, esto es, 110 mil que correspondió a una elevación de 23 puntos en el índice de producción industrial con base 100 en el año de 1900.

"Sin descartar las posibilidades de error en el levantamiento de censos porfirianos, puede decirse que esta situación sufre un importante viraje en los diez años siguientes, lo cual puede tener relación con el estallido revolucionario que aparta del poder al jefe del aparato porfirista. En este lapso, el número de obreros industriales permanece constante, lo cual implica que descienda, así sea ligeramente, la proporción que representaba respecto de la fuerza de trabajo total en el país entre un censo y otro;

15.6% contra 15% en 1900 y 1910, en tanto a los primeros cinco años que nos hemos referido, se había registrado un aumento que había llevado a la participación de fuerza de trabajo industrial sobre la total de 14.6% a 15.6% ."  
(15)

Así como en nuestra cita, también nosotros podemos decir que no contamos con los datos necesarios, en lo que respecta a este período de la historia, para poder precisar la existencia del trabajo eventual en determinadas ramas de la industria, pero si se presume de su existencia, como bien ya se señaló anteriormente. Ahora bien en los pasajes que hemos citado reafirmamos nuestra idea de que en los tratados de historia no se hace referencia objetiva sobre la contratación de los trabajadores, es decir sobre la forma en que se les emplea.

## REFERENCIAS

### BIBLIOGRAFIA DEL CAPITULO I

- 1) Nougier Louis René y et. al. Historia general del trabajo. España, 1965. Grijalbo, Tomo I, p. 477
- 2) IDEM p. 478.
- 3) Trueba D. José. Hacia una sociología del trabajo (De la sociedad primitiva a la sociedad industrial) México IMES, 1978 p. 34
- 4) Nougier Louis René y et. al., op. cit. p. 486
- 5) IDEM. tomo II, p. 306
- 6) Cardozo Ciro y et. al. México en el siglo XIX (1821-1910) Historia económica y de la estructura social de México, 1981, Nueva Imagen, p. 113
- 7) IDEM. p. 114
- 8) Katz Friederich, la servidumbre agraria en el México porfirista. México, ERA. p. 15
- 9) IDEM. p. 17
- 10) Trueba D. José, op. cit. p. 31
- 11) Fchlem Claude, Historia general del trabajo, tomo III pp. 207 y 208
- 12) IDEM p. 209
- 13) Cosío Villegas Daniel, Historia moderna de México, El porfiriato vida económica). México, Hermes, 1974, pp. 402 y 403
- 14) Basurto Jorge, El proletariado industrial en México (1850-1930) México, Hermes, 1981, UNAM, p. 24 y 25
- 15) Idem. p. 27



**CAPITULO II      LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

- A) CONCEPTO
- B) PRINCIPIO GENERAL (REINSTALACION OBLIGATORIA)
- C) CASOS DE EXCEPCION

El trabajo mejor remunerado es el que  
se realiza en función de los demás, -  
cuya paga es la satisfacción propia...

(C I C E R O N )

## LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

14

A) CONCEPTO. Para poder definir lo que es la estabilidad en el empleo, es necesario analizar todo su contenido y su expresión desde el origen de la misma, es decir de la estabilidad en México.

Así tenemos que "La idea de estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse (creemos que por desgracia) quien fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta tan bellamente expresada por Máximo Dursi en su cuento "BERTOLDO EN LA CORTE: VIVIR SIN TEMOR ES EL DESTINO DEL HOMBRE" (16)

"Al hablar de estabilidad en el trabajo nos llega la idea de una perdurabilidad en la relación obrero-patronal, de una de las aspiraciones más anheladas por la clase trabajadora, de un principio general y fortalecedor de nuestro Derecho del Trabajo; y como dice José Pérez Leñero en su libro "Teoría General del Derecho Español del Trabajo: La estabilidad es la base de una vida económica del trabajador y su familia."

Existen alrededor de este tema, diferentes ideologías y teorías que hacen resaltar su importancia y nos esclarecen los pros y los contras de la mencionada estabilidad. Por principio de cuentas tenemos que "el derecho a la estabilidad consiste en la protección jurídica que se acuerda con el fin de asegurar la permanencia laboral, o sea, la permanencia jurídicamente garantizada, la continuidad jurídicamente protegida." (17)

Sin duda que la estabilidad en el empleo constituye, probablemente uno de los objetivos primordiales en la vida económica de los trabajadores, pues comparte la seguridad de contar con la base de su existencia (la remuneración) indispensable para sufragar las necesidades propias y las de su familia. Y tomándola desde el punto de vista de la Seguridad Social no puede prescindirse de la estabilidad, pues "el fin último es aquél presupone no en otro que el de lograr la seguridad y el bienestar de cada individuo". (18)

Aludiendo en particular podemos decir que "la estabilidad no tiene en cuenta un sólo fin, ni constituye el efecto de una sola causa" (19)

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la voluntad del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación laboral que, hagan imposible su continuación " (20)

Vemos que para gozar de los beneficios de la estabilidad "se necesita la nota tipificadora de permanencia y continuidad, que conjuntamente con otras, caracteriza el contrato de trabajo". (21) Lo anterior configura una regla para quienes tienen una perdurabilidad en el empleo, lo que no sucede, y aquí estriba la diferencia, con los empleos eventuales adventicios, ocasionales o transitorios.

Ahora bien, lato sensu se puede decir que la estabilidad "es el derecho del trabajador a mantenerse en el empleo mientras no medie alguna de las justas causas de la rescisión contractual". (22) Así que, al considerar su primer aspecto, en base a lo anterior, tenemos que la estabilidad es "el derecho de el trabajador a permanecer en su trabajo, notamos que son varios los autores que ven en él, un derecho de propiedad sobre un bien inmaterial, en tanto otros lanzaron la idea de un derecho real nuevo erga-omnes, característica que explican diciendo que si el trabajador es despedido arbitrariamente, la sentencia del tribunal que decreta la reinstalación debe cumplirse, sin que pueda oponer derecho alguno la persona que substituyó al trabajador despedido." (23)

Ahora bien, nuestros legisladores se apartaron de las anteriores teorías, como veremos en breve, por resultar extremosas, para los lineamientos de nuestro Derecho del Trabajo.

Por otra parte, y en relación con los postulados y teorías ya mencionadas el Profesor Dr Ferri nos dice: "... que la estabilidad no se pro -

pone convertir el contrato de trabajo en un contrato ad vitam, ya que al principio de dicha institución en nada se relaciona particularmente, ni con las normas relativas al plazo del contrato, ni esencialmente con el derecho a rescindirlo, que poseen las partes y que podrán ejercerlo en cualquier momento, ni es el fundamento de lo atrayente. Y en consecuencia la idea de la estabilidad en el empleo tiene un carácter general en casi todas las instituciones del Derecho Laboral; es una idea puramente jurídica." (24)

Ahora veremos, que hay dos grandes posturas en relación con la estabilidad en el empleo, un gran número de autores están de acuerdo con la misma, mientras que otro grupo de tratistas la atacan.

Estas corrientes las podemos resumir en todas posiciones:

#### 1o. Las teorías en pro de la estabilidad

Estas teorías nos dicen que, la idea de que la permanencia garantizada en el puesto contribuye a dar seguridad en la percepción del salario (Única fuente de ingresos del trabajador), así como a la tranquilidad general al permitir que se introduzca una buena dosis de permanencia y normalidad en las relaciones laborales, desprendiéndose de aquí una contribución para producir más, y por último supone que la estabilidad afianza y consolida la especialización profesional del trabajador y su mayor capacitación para el desempeño de su cargo.

#### 2o. Las teorías en contra de la estabilidad

Estas teorías mencionan que la garantía de la continuidad da un verdadero derecho al puesto, trayendo como consecuencia, algunas veces, el uso abusivo de ese derecho y el estancamiento de individuos en cargos para cuyo desempeño no tienen condiciones profesionales, pudiendo también alejar el móvil de superación por la falta de estímulo que le permita su progreso en la empresa, desapareciendo así mismo la autonomía y el poder discrecional del empleador enquistando a éste de tal suerte que le impedirá la transformación empresarial y su evolución hacia nuevas actitudes más productivas -

al tener que someterse a la exigencia de la permanencia de un personal no -  
apto o necesario.

Tocando el tema de la disolución de las relaciones de trabajo, -  
nos damos cuenta que es ahí donde entra en juego la voluntad del patrono, -  
y conforme al grado en que se le conceda libertad para disolver la relación,  
estaremos en presencia de la estabilidad absoluta o relativa en su caso.

"Se habla de una estabilidad absoluta cuando se niega al patrono,  
de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto  
unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por cau-  
sa justificada que deberá probarse ante la junta de Conciliación y Arbitra-  
je, en caso de inconformidad del trabajador." (25)

Nos parece casi imposible porque podría conducir a la destrucción  
de derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales.

Y, se habla de estabilidad relativa "cuando se autoriza al patro-  
no, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto uni-  
lateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización." (26)

En este caso si la estabilidad relativa concediese una libertad ab-  
soluta, se perderían todos los derechos del trabajador y no habría garantías.

Ahora bien, siguiendo nuestra legislación laboral, tenemos que  
"El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación  
de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad" (Artículo  
46, Ley Federal del Trabajo).

Por otro lado, en cuanto a la estabilidad del trabajo eventual, po-  
dríamos deducir en buena lógica jurídica, que la estabilidad en el empleo, -  
habida cuenta de que el Derecho del Trabajo, es un Derecho Clasista, pro -  
tector de la clase trabajadora, dependería de la voluntad de las partes, -  
que no es así, "la relación jurídica en los trabajos eventuales, termina -

con la conclusión del servicio..." (27)

Y al respecto la ley no le da oportunidad de la reinstalación, como lo veremos en los apartados siguientes:

Ahora bien, "Se incluyó en el texto original del Artículo 123 - Constitucional, en la fracción XXII, que decía lo siguiente:

XXII. "El patrón que despida a un obrero sin causa justificada - o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo..."

"Aunque la fracción XXII del Art. 123 estaba muy clara, se fue desvirtuando su interpretación y se dió el caso que en 1941 bajo el mandado presidencial de Avila Camacho, muy conservador por cierto, la Corte cambió radicalmente de criterio. En la ejecutoria de Oscar Cué del 25 de febrero del año antes mencionado, sostuvo que los patronos podían negarse a la reinstalación, pagando daños y perjuicios. Se apoyó para ello en una sutileza fundada en una afirmación de dudosa validez: que siendo la reinstalación una - obligación de hacer, la ejecución forzosa es imposible." (28)

En 1962 el presidente López Mateos intentó restituir a los trabajadores su derecho a la estabilidad, para ello se modificó la fracción XXI - del inciso "A" del Art. 123, que nos habla de la indemnización para el trabajador y la responsabilidad del conflicto para el patrón cuando este último - se negase a someterse al arbitraje o laudo pronunciado por la junta; y nos remite a la siguiente fracción para señalar cuáles son los casos de excepción.

A la fracción XXII se le adicionó el siguiente párrafo:

"La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización." Esto acaba con el principio de estabilidad absoluta.

La Ley reglamentó, en reformas consecuentes los casos de excepción al derecho de empleo (Art. 124). La nueva Ley aligeró las excepciones consagrando una estabilidad que sigue siendo relativa. (Art. 49)

Haciendo un resumen, la estabilidad en el empleo tiene las siguientes características:

a) Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida, continuidad y periodicidad.

b) Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación - por obra o tiempo determinados y excepcionalmente para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas.

c) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha original prevista para la terminación.

d) Por regla general los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada. De lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente a la reinstalación.

e) Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador salvo que se trate de uno de los casos de excepción, al principio de la estabilidad que marca la Ley.

f) No alcanzan los beneficios de la estabilidad todo trabajador - que fuere provisional, accidental, supletorio o eventual.

B) PRINCIPIO GENERAL (REINSTALACION OBLIGATORIA). Antes de 1962, Constitucionalmente el principio de la estabilidad era válido, y la obligación de cumplir el contrato por parte del patrón en caso de no existir causa justificada para el despido ya se contemplaba. Pero la Jurisprudencia - de la Suprema Corte de Justicia de la Nación había facultado al patrón a - negarse a cumplir con las resoluciones de las juntas que le condenaron a -



reinstalar a los obreros, o a negarse a someter sus diferencias al arbitraje, mediante el pago de indemnización de tres meses de salarios y la responsabilidad del conflicto, consiste en veinte días por cada año de servicios prestados, con el argumento de la ejecutoria del 25 de febrero de 1941.

Por lo tanto, el patrón podía prescindir de los servicios de un trabajador sin necesidad de justificar su despido, pagándole además de la indemnización Constitucional, veinte días por cada año de servicios prestados, pasando por alto totalmente la obligación de reinstalarlo.

Con la reforma de 1962 se establece que la obligación de reinstalar al obrero, no se substituye por el pago de los tres meses de la indemnización y la responsabilidad del conflicto, sino sólo en los casos de excepción expresamente señalados por el legislador y en la Ley adjetiva.

Ahora bien, el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo estipula el principio general de la reinstalación: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario" (Primer párrafo).

Lo anterior criterio consagrado en tal artículo es un logro importantísimo del trabajador en su lucha por mejorar las condiciones y perspectivas laborales. Por último, digamos que países como Brasil, España y Argentina entre otros, siguen criterios parecidos al de la legislación mexicana y que el principio general de la reinstalación es un pilar para la estabilidad laboral ya que los trabajadores en general tendrían la opción, en caso de -- despido injustificado, de la reinstalación... (o la indemnización correspondiente). Sólo que ya sabemos que no opera en la legislación mexicana este principio para ciertos trabajadores entre los que están los eventuales.

C) CASOS DE EXCEPCION. Como ya sabemos "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado" (Art. 35 de la Ley Federal del Trabajo).

De lo anterior se desprende que la estabilidad esta presente y protegida en la relación de trabajo por tiempo indeterminado y las excepciones son cuando se estipula la relación por obra determinada o por tiempo determinado, pues al vencerse este o al concluir aquella se termina la relación laboral y por ende la estabilidad.

Pero antes de analizar el punto de vista de los autores en la materia, veamos un precepto que la Ley Federal del Trabajo consagra, en el cual se interrumpe, o mejor dicho se corta de tajo el principio de la estabilidad laboral: El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el Artículo 50 en los casos siguientes

I. Cuando se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

VII. Cuando se trate de trabajadores eventuales (Art. 49)

El presente trabajo no es de materia procesal por lo que no nos referiremos al análisis de las indemnizaciones que marca la Ley en el Artículo 50. Bástenos saber, para efectos de nuestro trabajo, que éstas son las excepciones por las que se rompe el principio general de la reinstalación (en caso de despido injustificado, claro está) y entre las que se encuentran los trabajadores eventuales (que por cierto este precepto es el único junto con el 37 que hablan de los trabajadores eventuales).

Ahora bien, en cuanto a la fracción V, que es la que nos interesa, a saber: cuando se trate de trabajadoras eventuales, es obvio que al agotarse el objeto del contrato o al terminarse la obra queda disuelta la relación de trabajo: Art. 53 Ley Federal del Trabajo, fracción I..

Fracción II...

Fracción III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital... (Art. 53).

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia (Art. 39). Lo que a contrario sensu podemos interpretar en el sentido de que cuando se termine la materia del trabajo hasta ahí llega la relación laboral. Ahora veamos lo que la doctrina nos dice al respecto:

CABANELLAS (:29)

De los eventuales, se dice que son los trabajadores sujetos a cualquier suceso imprevisto o contingencia, es decir que el trabajador que los realiza tiene carácter provisional; pues su contrato, si bien es por tiempo indeterminado, está supeditado a la prestación de un servicio de índole accidental. En cambio al trabajador ocasional se diferenciaría del eventual o provisional, en que la prestación está impuesta por una exigencia momentánea, (no hay estabilidad según él).

El mismo autor cita en la nota 16 p. 275 de su obra a Riva Sanseveriano, I, 336, quién sostiene que lo eventual y provisional realiza un contrato de trabajo y existe allí cierta estabilidad, en cambio en el ocasional no existe tal contrato pues falta el requisito de la estabilidad.

El tratadista Cabanellas pone un ejemplo: Una empresa telefónica puede contratar personal eventual para abrir zanjas por donde pasarán los -

cables y alambres, pero contratará a un accidental u ocasional en el supuesto de un poste derribado por la tormenta.

Ferro H.D.J. (30) se inclina por reconocer que lo transitorio - es lo contrario de lo permanente, y en consecuencia en las tareas que revis- ten tal carácter no puede consagrarse la estabilidad. Por ejemplo:

En las tareas eventuales el trabajador eventual presta su activi- dad en tareas normales de la empresa, pero sólo cuando existe variación en el ritmo de su desenvolvimiento, por lo que se requiere la ocupación de más tra- bajadores. Es decir se alude a épocas normales. Requiere la cuestión o si- tuación de hecho de que se de no sólo aumento de producción, sino además que ella debe acelerarse por razones de urgencia.

Barassi Ludovico (31) Il diritto del lavoro ed. A. Giuffrè, Mila- no 1949, II, 176:

Menciona que el trabajador eventual es el requerido para cubrir el puesto dejado momentáneamente por un trabajador efectivo que no presta servi- cios. (enfermedad, vacaciones extraordinarias, llamado bajo bandera). Por lo que no se le puede garantizar la estabilidad.

Por último, el doctor Rodolfo Napoli alude a los contratos a plazo determinado o a término cierto o fijo o de tiempo determinado, los que se dan cuando:

- a) Las partes no convienen de consumo,
- b) Si el término depende de un acontecimiento inevitable,
- c) Si se trata de obtener un resultado, una vez conseguido el mismo
- d) Si de naturaleza del trabajo se desprende una duración fijada de hecho y de antemano.

e) Si es precio alzado.

El contrato por tiempo determinado constituye las excepciones propias que suelen darse en los casos de contrataciones con empleados o técnicos especializados. De modo que la excepción puede establecerla o la especialidad en la relación o del acto cierto, (relación al calendario, hecho exterior cierto, obra determinada). El principio se da en un contrato de plazo determinado propiamente dicho, por la determinación voluntaria del tiempo, pero a condición de que, tal determinación del límite temporal, resulte así mismo, y naturalmente, de la índole especial del trabajo o actividad de la empresa o producción.

## BIBLIOGRAFIA PARA EL CAPITULO II

16. DE LA CUEVA, Mario. "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Edit. Porrúa, Mexico, 1984, 219.
17. FERRO, Horacio D. J. "El Derecho de la Estabilidad" en estudios de derecho del trabajo en memoria de Alejandro Unsain. Ed. El Ateneo, - Bs. As. 1954. 144.
18. NAPOLI Rodolfo, Anibal. "El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" 2a. ed. 130
19. FERRO, H. D. J. op. cit. (Supra nota 2), 83
20. DE LA CUEVA, Mario. Idem Nota 1
21. CARAVELLAS, Guillermo "El Contrato de Trabajo" Argentina, 1963, De Palma, V. II, P. 463
22. NAPOLI, Rodolfo Anibal. op. cit. (Supra nota 3), 120
23. DE LA CUEVA, Mario, op. cit. 220
24. DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo 2a. Ed. Actualizada ed. Palma, Bs. As. 1969, 88, 183, 188, 441, quién pasa revista de los - diversos autores que sustentan la teoría y las que la refutan.
25. DE LA CUEVA, Mario, op. cit. pag. 221
26. DE LA CUEVA, Mario op. cit. pag. 221
27. DE BUEN 1. Nestor "Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, Pag. 546
28. DE LA CUEVA, Mario. citado por Manuel Osorio en la Enciclopedia Jurídica OMEBA, Tomo XXVI, Tasa-Zona. Editorial Bibliográfica, Argentina P. 327

29. Citado por "Enciclopedia Jurídica Oseba", Tomo XXVI, Argentina p. 329
30. PEREZ, Patón "Tratado de derecho del Trabajo", Argentina 1985, - P. 417
31. Citado por "Enciclopedia.... " op. cit. Tomo XXVI, Pág. 330

**CAPITULO III: EL TRABAJO EVENTUAL EN LA LEGISLACION MEXICANA**

- A) La eventualidad en el marco constitucional
- B) La eventualidad en la Ley Federal del Trabajo
- C) La eventualidad en otras leyes mexicanas.
  - C.1) Ley del Seguro Social
  - C.2) Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.
- D) La eventualidad en otras legislaciones (Derecho Comparado).



"Los mandatos contenidos en la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos...

constituyen el marco jurídico del sistema

mexicano de Seguridad Social"

## EL TRABAJO EVENTUAL EN LA LEGISLACION MEXICANA

En el presente capítulo analizaremos si el trabajo eventual se encuentra regulado por alguno de los cuerpos legales de nuestra legislación mexicana, en orden de importancia analizaremos en primer lugar nuestra Carta Magna ya que en ella tenemos ubicadas las normas fundamentales o principales en materia de trabajo, como son la garantía individual de la libertad de trabajo consagrada en el Artículo 5o. de tal ordenamiento y la consagración de la garantía social de las condiciones mínimas que deben establecerse y respetarse en toda relación de trabajo, contenida en el Artículo 123 de la mencionada Ley.

Después nos avocaremos, dentro de este mismo capítulo, a un breve estudio de Derecho Comparado, para ver como se encuentra, si es que lo hay, regulado el trabajo eventual en otras legislaciones del mundo.

A) La Eventualidad en el Marco Constitucional. Repasando el artículo 123 Constitucional que, como ya dijimos consagra las garantías mínimas que deben operar en toda relación de trabajo, no encontramos en ninguna de sus fracciones, párrafos o incisos con relación a referencia alguna al trabajo eventual, pero en algunos de sus postulados se podría tomar como base, - para efectos de nuestro trabajo una relación con el trabajo eventual, y son los siguientes:

"Del Trabajo y de la Previsión Social. "Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

"El Congreso de la Unión sin contravenir las bases siguientes - deberán expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:..."

Del precepto anterior, podemos desprender, a nuestro juicio, dos - observaciones muy importantes: La primera; cuando la ley hace referencia - a que se promoverán la creación de empleos, lo hace con el sentido de que toda relación de trabajo se encuentre protegida y regulada por la ley, no en - el sentido de que sólo se dé la relación de trabajo sin protección alguna al trabajador. La segunda; podría parecer que cuando la ley dice: todo contra to de trabajo'entraría aquí el trabajo eventual, pero la verdad es que nosotros sentimos y observamos que ningún contrato de los que conoce la ley en - cuadra en su totalidad la problemática real del precepto que nos ocupa.

Por otro lado, el inciso h, de la fracción XXVII, dentro del mismo apartado A del propio artículo 123 establece:

"Serán nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) ...

g) ...

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún - derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio del obrero;"

Esta disposición es fundamental pues más adelante analizaremos como ciertos contratos que se dicen eventuales implican una serie de renunciadas a los derechos que por ley le corresponden al trabajador.

Ahora bien, el Apartado B del mismo artículo 123, rige las relaciones de trabajo única y exclusivamente entre el Estado y sus servidores, es decir, entre los poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal y - sus trabajadores. Apartado en el cual, no encontramos en ninguna de sus -

XIV fracciones mención alguna al trabajador o al trabajo eventual.

Así pues, con lo anterior vemos que nuestra Carta Magna no contempla disposición alguna que se refiera al trabajo eventual.

B) La eventualidad en la Ley Federal del Trabajo.

Ahora analicemos nuestra Ley Federal del Trabajo, reglamentario del Artículo 123 Constitucional, en cuanto al apartado A, minuciosamente para observar cuáles son las disposiciones que en relación con el trabajo eventual, tienen importancia. Para empezar, recordemos que la Ley Federal del Trabajo está dividida en dos grandes partes: una relativa al derecho sustantivo y situaciones administrativas de las relaciones del trabajo; y la otra se refiere al derecho objetivo, es decir, al derecho procesal laboral.

El título lo. de la Ley que consagra los Principios Generales no ubica en ninguno de sus artículos (lo. al 19), al trabajo eventual, aún cuando tratándose de la existencia de éste alguien se apoyara en el artículo 17; "A falta de disposición expresa en la Constitución en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o. se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dicho ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad". Pero aún y cuando alguien, repito, se apoyara en el presente artículo para la existencia del trabajo eventual por aquello de atender a los principios generales del derecho y de la justicia social, carecería de fuerza tal argumento puesto que sería sólo eso; un apoyo, del que se podría partir para regular el trabajo eventual, pues una cosa es la interpretación de la ley y otra totalmente distinta es la letra de la ley y no se puede interpretar lo que no existe en la legislación. Esto último lo podemos aplicar igualmente al artículo 18 que dice: "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en sus artículos 2o. y 5o. (Los cuales dicen respectivamente: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones

entre trabajadores y patrones.", "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y su nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. - No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de - raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. - Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adies tramiento de los trabajadores" En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador."

El título segundo obviamente es el lugar adecuado para que se regule el trabajo eventual, concretamente en el capítulo II que se refiere - a la duración de las relaciones de trabajo, lo cual no se hace, en breve veremos que sólo dos artículos dentro de este título segundo, que se refiere a las Relaciones Individuales de Trabajo, y en el capítulo II ya mencionado, se refieren no a el trabajo eventual, sino a los trabajadores eventuales, - y son, porcierto, como veremos, los únicos en todo el cuerpo legal que hacen referencia a esta materia. Tales artículos nos dicen: "El patrón quedará - eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

"I ...

"II ....

"III.....

"IV.....

" V Cuando se trate de trabajadores eventuales" (Artículo 49)

Antes de ver el otro artículo que se refiere a los trabajadores - eventuales, transcribamos el artículo 50 de la misma ley a que hace referencia el artículo anterior: "Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

"1. Si la relación de trabajo fuese por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad - del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad -

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

"II. Si la relación de trabajo fuese por tiempo indeterminado - la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

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

Ahora veamos el segundo artículo que junto con el anterior son los únicos en toda la ley, hacen mención de los trabajadores eventuales: "El Derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidad se ajustará a las normas siguientes:

"I....

"II....

"III....

"IV....

"V....

"VI....

"VII Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos."

Los artículos 49 y 127, fracción VII, antes mencionados son los únicos que sostienen la existencia (aunque no su regulación) del trabajador eventual (ya vimos que nunca se habla del trabajo eventual).

Veamos ahora, un artículo muy importante de la Ley que nos ocupa -

y en el que, creemos se debió haber incluido al trabajo eventual: El artículo 35 nos dice: "Las relaciones de trabajo pueden ser para ( por ) obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, - la relación de trabajo será por tiempo indeterminado".

Creemos que es en este artículo en donde debería encontrarse el trabajo eventual señalado por la ley ya que el mismo artículo nos dice cuáles - son las relaciones de trabajo que prevee nuestra legislación y dentro de las cuales no cabe, como ya vimos en el capítulo anterior, el trabajo eventual - según la característica del mismo; pero ahondemos al respecto.

Ahora bien, hay quienes opinan que el trabajo eventual podría presentarse en determinado momento como una relación en la que temporalmente se substituye a una persona, apoyándose en el artículo 37 cuando dice: El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos - siguientes: I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y III. En los demás casos previstos por esta ley. Creo que quienes se apoyan en este artículo para hacer tal afirmación realizan una mala interpretación del precepto pues de El sólo se desprende que las tres hipótesis que maneja son las únicas que comprenden la relación de trabajo por tiempo determinado, pero la ley nunca se refiere a la relación de trabajo eventual.

Así pues, podemos concluir que la Ley Federal del Trabajo nunca hace mención al trabajo eventual, única y exclusivamente, como ya vimos, en dos ocasiones se refiere a los trabajadores eventuales; por lo anterior es que en la práctica se les trata a estas personas con la menor garantía jurídica, ya que la situación laboral en que se encuentran no sólo los afecta, sino que es violatoria de la Ley y de la propia Constitución. Además, tomemos en cuenta - que la Ley Federal del Trabajo, tiene un carácter protector, tuitivo, siguiendo el pensamiento de Don Mario de la Cueva, en el sentido de que el Derecho - del Trabajo es un derecho de clases o sea, un Derecho de y para los trabajadores, cuyas normas deben beneficiarlos o buscar su beneficio, en todo orden - de ideas, lo cual se ve truncado en el caso del trabajo eventual, por no estar

regulado por la ley, por lo que sostenemos que el trabajo eventual, debe desaparecer, pues recordemos que el Derecho del trabajo, no es de Derecho Público, sino (junto con el Derecho Agrario, que busca fortalecer a los campesinos), Derecho Social, es decir, aquel derecho que busca una justicia social, que abarque la protección, siempre por encima de todo el beneficio - de la clase trabajadora.

Por último hagamos constar que la situación anterior deja al "trabajador eventual" en un estado completo de indefinición, ya que mucha gente, (patrones sin escrúpulos) descarada y arteramente explota a estos trabajadores empleandolos sin las menores garantías que por ley les deberían corresponder, sino se hiciera, como se hace, una interpretación absurda y en beneficio del patrón, sobre la obscuridad de la ley al respecto, por lo que propongo que salgan tales preceptos de la ley que se refieren al trabajador eventual y que queden comprendidos dentro de la relación por tiempo indeterminado; ya que la misma incertidumbre del trabajo hace que sea indeterminada la relación. Un ejemplo entre otros, de las desventajas del trabajador - eventual en el orden de ideas es el siguiente: El Artículo 76 de la Ley estipula: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios prestados disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso - podrán ser inferiores a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios". En esta hipótesis los trabajadores eventuales no gozan de tal prestación ya que sus períodos de trabajo son siempre inferiores al año, por lo que quedan fuera de recibir tal beneficio; y así como este hay muchos otros casos en los que, constantemente, al espíritu protector del derecho del trabajo, quedan fuera de los beneficios que la Ley otorga a los trabajadores. ¡Es necesario que desaparezca en la práctica tal relación de trabajo; es decir, el - trabajo eventual, y que se regule conforme a los principios de justicia - social, a quienes están dentro de las hipótesis de trabajar en los casos de catástrofe, accidente global, etc., como son los casos del trabajo eventual.!



c) La eventualidad en otras Leyes Mexicanas

C.1) La Ley del Seguro Social. La Ley del Seguro Social no contempla en ningún de sus conceptos al trabajo eventual. Pero curiosamente, uno de los reglamentos de esta Ley sí habla de los trabajadores eventuales - e incluso hace la distinción entre trabajadores eventuales urbanos y trabajadores eventuales urbanos de la industria de la construcción. Dicho Reglamento fue publicado en 1960, durante el mandato presidencial de Don Adolfo López Mateos, y en él se expone: "Que en la exposición de motivos de la iniciativa de reforma a la Ley del Seguro Social que el ejecutivo federal remitió al H. Congreso de la Unión, en diciembre último, queda reiterado el propósito del gobierno de realizar, como parte esencial de sus tareas, un programa social en favor de los trabajadores de los medios del país para elevar sus niveles generales de vida, contando como uno de dichos medios la extensión de la seguridad social para realizar este propósito la extensión de la seguridad social a nuevos grupos o sectores de la población. "Que el artículo 2o. -- Sigue diciendo el considerando-- Transitorio del decreto que modificó la ley del Seguro Social, de 30 de diciembre de 1959, queda prevista la expedición del Reglamento para la incorporación de los trabajadores temporales y eventuales que hasta ahora no había sido posible incluir entre la población amparada por el Seguro Social a aquellos elementos cuyo trabajo es intermitente, debido a los problemas que planteaba el no poder obtener cotizaciones permanentes que fueran la garantía económica de las prestaciones que otorga la Ley; que en virtud de los estudios técnicos realizados, de las experiencias adquiridas y del dictamen del Instituto Mexicano del Seguro Social a través del H. Congreso Técnico del mismo, el Ejecutivo Federal estima que deben inscribirse los trabajadores temporales y eventuales en el régimen de seguro social obligatorio, de acuerdo con los términos del artículo 6o. de la Ley, siendo necesario precisar, al efecto, las características propias de tales trabajadores. puesto con ello se evita cualquier indebida interpretación.

"Que para precisar tales características se tomaron en cuenta algunas de las señaladas no sólo en los contratos de trabajo, sino inclusive en los Contratos-Ley en los fallos de los tribunales de trabajo -

"Que se excluye del aseguramiento, de una manera expresa, a quienes trabajen menos de doce días ininterrumpidos o menos de 30 interrumpidos siempre que sea para el mismo patrón y dentro de un bimestre, por considerarse que en estos casos de períodos tan cortos de trabajo no es, por ahora, administrativamente posible realizarlo.

Ahora bien, el Artículo 3o. de dicho reglamento prescribe: "Para los efectos del presente reglamento son trabajadores temporales o eventuales aquellos que, en virtud de un contrato de trabajo sea verbal o escrito, laboren en una empresa, sin que sus actividades constituyan una necesidad permanente en ella y siéndolo porque la realizan con carácter universal."

"Los trabajadores eventuales o temporales estarán sujetos al seguro social obligatorio siempre que hayan prestado servicios durante doce días hábiles o más en forma ininterrumpida o treinta días interrumpidos en un bimestre para un sólo patrón."

"Por otro lado, en los instructivos para la aplicación del reglamento antes mencionado nos encontramos la clasificación en trabajadores temporales y eventuales urbanos de la industria de la construcción y trabajadores temporales y eventuales urbanos, y, en las explicaciones previas de tales instructivos tenemos lo siguiente: I.- "Explicaciones previas. El seguro obligatorio de los trabajadores temporales y eventuales urbanos de la industria de la construcción comprende a los trabajadores temporales y eventuales que ejecuten trabajos de construcción y mantenimiento de viviendas, edificios, fraccionamientos, urbanización, caminos, carreteras, vías férreas, plantas termohidroeléctricas, sistemas de grande y pequeña irrigación, obras portuarias y demás obras de construcción en general, así como en los trabajos de adaptación, reparación, demolición y actividades similares, con la excepción que establece el artículo 13 del Reglamento aludido."

Si siguiendo el mismo orden de ideas, el instructivo para la aplicación del reglamento del seguro obligatorio de los trabajadores temporales

y eventuales urbanos, tenemos lo siguiente: I. Explicaciones previas. Este reglamento es de aplicación únicamente para trabajadores temporales y eventuales urbanos, entendiéndose por trabajadores urbanos las personas vinculadas a otras, en virtud de un contrato de trabajo, cuando el mismo no se refiera a los trabajadores habituales de una explotación agrícola, ganadera, forestal o mixta.

Así pues, es en estos reglamentos complementarios a la Ley del Seguro Social, en donde encontramos el concepto de regulación especial del trabajo eventual. Sólo lamentamos dos cosas, la primera, es que el ejecutivo haya hecho ley (secundaria) una institución que va en contra de los postulados de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, pues se está regulando una figura jurídica que no existe. Y por otro lado, solo nos preguntamos - una cosa cuando en el anterior cuerpo legal se dice: Que son trabajadores eventuales estas personas cuyas actividades "no van a constituir necesidades permanentes de una empresa..." o "que siendo las permanentes, lo son pero se realizan con carácter accidental.." decíamos, que nos preguntábamos - ¿Cuándo dichas labores no constituyen una necesidad permanente para una empresa?, ¿O en qué momento opera la transitoriedad?. La verdad es que el legislador pasopor alto estas interrogantes; y aunque se trató de beneficiar a este tipo de personas, lo único que se logró fue dar base al beneficio de ese tipo de personas, para que en la realidad se afecten los derechos de dichas personas ya que tales reglamentos solo vinieron a confundir más - la situación, ya de por sí arbitraria y nebulosa de la regulación del trabajo eventual.

C.2) Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado. El apartado B del Artículo 123 Constitucional regula las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado, en cuyos preceptos no encontramos por ningún lado mención alguna al trabajo o al trabajador eventual. En este orden de ideas, la Ley del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, sólo hace mención en uno de sus artículos, no al trabajador eventual, sino al temporal en los términos siguientes: "Los trabajadores de confianza y temporales, podrán obtener préstamos a corto plazo conforme

a las mismas reglas establecidas en esta Ley para los trabajadores de base, - mediante las garantías especiales que determine, la Junta Directiva por me - dio de disposiciones reglamentarias". Artículo 92. Podemos hacer exactamen - te la misma crítica a este artículo que a los contenidos en los reglamentos - analizados en el subtítulo anterior, es decir, que no se nos explica, en la Ley, qué se entiende por trabajador temporal, ni se hace una referencia - clara a tal situación, ni a qué derechos, les corresponden a este tipo de - prestaciones, que tienen esas personas en el caso a que se refieran a los tra - bajadores eventuales, pues el artículo podría referirse, como es lo más segu - ro a trabajo por tiempo determinado. Otro artículo, anterior de estas ideas, es el 32 del cuerpo legal que analizamos: "El trabajador dado de baja por - cese, renuncia, terminación de la obra o del tiempo para los cuales haya - sido designado, pero que hay prestado servicios ininterrumpidos inmediata - mente antes de la separación, durante un mínimo de seis meses, conservará - antes de la separación en los dos meses siguientes a la misma, el derecho - a recibir las prestaciones establecidas en el capítulo anterior. Del mismo - derecho disfrutarán en lo que proceda, sus familiares derechohabientes" Es - un artículo, el anterior, que en nuestro concepto también se refiere, en lo subrayado por nosotros, al trabajo por tiempo determinado, lo que excluye - a los trabajadores eventuales; pero observamos que de la redacción del artícu - lo se podría prestar a confusión, argumentando que el trabajador eventual - podría caer en determinado momento en la hipótesis "del tiempo para los cua - les haya sido designado". Lo cual junto con lo anteriormente señalado sería violatorio de la Constitución, por las razones ya expuestas.

D) LA EVENTUALIDAD EN OTRAS LEGISLACIONES. (Derecho comparado).

Perú: Este es uno de los pocos países en América Latina que regula el trabajo eventual, en el Continente Americano:

"Inciso C) Clases de Jornadas de Trabajo. La rica variedad de ocupa - ciones en las explotaciones del guano, genera a su vez, una no menos rica - diversidad de jornadas de trabajo, las cuales pueden ser objeto de la siguiente clasificación:

"I. Por la estabilidad en el trabajo en la prestación: Jornadas de trabajo, permanente, de trabajo temporario y de trabajo eventual.

"La Jornada de Trabajo eventual, deriva de la prestación de servicios episódicos, como son los de ciertas construcciones, o trabajos emergentes. En materia de vacaciones se aplica el artículo 12 del D. S. D. 31 de agosto de 1933. . (32)

La Legislación Argentina, junto con la del Perú, son las únicas legislaciones latinoamericanas que, en cierta forma, tutelan una figura - parecida a la del trabajador eventual, así nos dice esa legislación, que "La característica especial de los obreros de la construcción que surge - de la discontinuidad de sus tareas, determinó la adopción de un régimen especial que se concretó en la Ley No. 17.11.58 y que se aparta de los otros regímenes legales para los trabajadores en grado de dependencia, y en modo - especial, en cuanto se refiere a la estabilidad e indemnización por creación en el trabajo, o bien, por su cesación, sistema que se substituye por el que se denomina como "Fondo de Desempleo" (33)

Los Estados Unidos de Norteamérica son un país que, con características, legales y de hecho, totalmente distintas a las nuestras ocupan, eventualmente trabajadores nacionales-mexicanos, aunque no están reconocidos en los más mínimos en sus preceptos legales.

"De acuerdo con las estipulaciones y conforme a los datos de la Railroad Retirement Board, los trabajadores mexicanos son absorbidos en empresas como la Southern Pacific Railroad, Ferrocarril de Santa Fe, Western Pacific Railroad, Pacific Fruit Express, entre otras. (34)"

Como ya hemos observado en los escasos informes que con relación al trabajo eventual pudimos recompilar en los pocos países que lo contemplan o tratan de regularlo en sus legislaciones, que a este tipo de trabajadores no les conceden los más mínimos derechos. Y que con relación a las posturas legales que el derecho mexicano adopta al respecto, son muy similares, pues no los ubican ni los definen por separado sino que los incluyen o asemejan entre sus clasificaciones de tipos de trabajo.

## R E F E R E N C I A S

## BIBLIOGRAFIA DEL CAPITULO III

- 32) Enciclopedia Jurídica OMEBA, op. cit. págs. 327 y siguientes
- 33) El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I, El Derecho del Trabajo en Argentina, Coautor Mariano R. Tessenbaum. Editorial: UNAM. Facultad de Derecho, Tomo I, págs. 52 y siguientes.
- 34) Comisión de Planeación Industrial de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación. Proceso ocupacional (Un análisis del proceso en México). Colección de Temas Económicos y Políticos Contemporáneos de México, México, D. F. S/E págs. 128 y siguientes

**CAPITULO IV. CONCEPTO DE TRABAJO EVENTUAL**

- A) TRABAJO DE PLANTA
- B) TRABAJO DE TEMPORADA
- C) TRABAJO EVENTUAL
- D) EL TRABAJO EVENTUAL Y LA DOCTRINA
- E) EL TRABAJO EVENTUAL Y LA JURISPRUDENCIA
- F) EL CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

**F.1) GENERALIDADES**

**F.2) CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO  
O INDETERMINADO**

**F.3) CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA**

**F.4) CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO**

**F.5) CONTRATO DE TRABAJO POR INVERSION DE CAPITALES**

LAS LEYES Y LOS CONTRATOS SOLO SON EL ASPECTO FORMAL DE LA VIDA DE LOS HOMBRES; LO IMPORTANTE, Y QUE ES LO ESENCIAL LA BUENA VOLUNTAD DE LOS INDIVIDUOS PARA ALCANZAR UN MEJOR ESTADO DE VIDA SOCIAL.

(ANONIMO)



## CAPITULO IV. CONCEPTO DE TRABAJO EVENTUAL

La trayectoria de este estudio que se ha seguido hasta el presente capítulo, tratando de llevar un orden metodológico, ha sido la de enunciar primeramente su origen y existencia a los largo de la historia del trabajo eventual, así como su ubicación en las distintas leyes mexicanas sobre la materia, y en otras legislaciones extranjeras. tomando como base el principio fundamental de "estabilidad en el empleo", para que partiendo de lo general a lo particular lleguemos al caso concreto que nos ocupa en este capítulo, es decir desentrañar desde su significado literal y jurídico, hasta su forma de empleo del concepto de trabajo eventual. Para así poder demostrar como lo hemos venido sosteniendo a lo largo de esta investigación, nuestra franca oposición al mal uso e inexacta regulación que se le da a este término.

Partiendo del método antes mencionado comenzaremos por citar - las definiciones generales que del concepto "eventual" o por extensión "eventualidad" nos dan los diccionarios no especializados en materia jurídica, - encontramos inicialmente lo que se establece en el Diccionario General de la - Enciclopedia Universal Europea Americana Espaza Calpe, de donde tomamos tres acepciones:

Eventual. Sujeto a cualquier evento o contingencia. No afectivo, no fijo, no permanente, de circunstancia.

Eventualidad. Hecho o circunstancia de realización incierta o - conjetural.

Eventualmente. Durante algún tiempo, en circunstancia, en o sin bases fijas, duraderas y estables.

En segundo lugar tenemos las acepciones que nos da el Diccionario de la Lengua Española, de aquí tomamos dos acepciones:

Eventual. Sujeto a cualquier evento o contingencia. Aplícase - a los derechos o emolumentos ajenos a un empleo fuera de su dotación fija.

Eventualidad. Hecho o circunstancia de realización incierta - o conjetural.

En tercer lugar señalaremos lo que dice el Diccionario Enciclopédico Pequeño Larousse:

Eventual. Sujeto a evento o contingencia. Parte de los emolumentos de un empleo que son independientes de su dotación fija. Aceptación contraria, cierto, seguro.

Tres diccionarios que nos dan exactamente la misma definición sujeta a cualquier evento o contingencia, la realización de algo pero sujeta a esa realización, ese hacer, a circunstancias inciertas, conjeturales. Se han analizado básicamente estos tres diccionarios, por considerar los de mayor importancia, y además partiendo del supuesto de que la mayoría retoma las acepciones de éstos.

Pasemos ahora a la búsqueda de manera más específica del término en los diccionarios propiamente jurídicos. Empecemos por ver que es lo que nos dice el Diccionario de Derecho de Rafael de Piña.

Eventualidad (principio de). Limitación impuesta a la libertad de utilizar en el proceso los medios de ataque y defensa que las partes tengan a su disposición, que existe de ellas que sean presentadas por cada una al mismo tiempo y de una vez, para evitar su exclusión.

Retiradas experiencias históricas han demostrado según REDENTI que si son graves los inconvenientes derivados de adoptar el principio de libertad de las deducciones, no son menos serios los que pueden provenir de la rígida aplicación del principio de preclusión y de eventualidad.

La Enciclopedia Jurídica OMEBA, señala al respecto:

Eventualidad: Sentido del término.- Es un término que tiene una acepción común y otra jurídica. Dentro de la primera, se puede decir que es todo hecho, acontecimiento o circunstancia posible, pero de incierta reali-

zación entre sí y en cuanto al tiempo. Dentro del campo del derecho se nota una diferencia con la expectativa jurídica. Así CABANELLAS lo distingue diciendo: "Así como en la expectativa jurídica existe la experiencia reforzada por un derecho, en la eventualidad no existe sino una probabilidad si acaso. Constituye expectativa la de los hijos en cuanto a suceder a los padres y simple eventualidad la de obtener un legado dado la íntima amistad con el testador. 'Ambito de Ubicación. Específicamente esta voz tiene una aplicación en el campo del Derecho Procesal Moderno.' Ha sido objeto de particular análisis por la doctrina, especialmente la alemana, para referirla a la que se ha dado en denominar "Principios Básicos del Proceso". Se ha analizado así como "Principio de Eventualidad" o en su caso, como de "Acumulación Eventual".

El principio tiene su gestación, en los regímenes formalistas y de escritura imperantes en el procedimiento italo-canónico medieval y vigente en el siglo IX como derecho común, salvo honrosas excepciones en que con el establecimiento de la oralidad, se crea el régimen de la unidad de la vista y de individualidad, la concentración y la elasticidad de los medios de ataque y defensa. Estos últimos principios advienen en el proceso alemán y el Código vigente italiano del año de 1940.

Resumiendo, tenemos en lo que se refiere a los diccionarios generales citados, éstos coinciden en el significado del término, siendo el de lo eventual o eventualidad como el hecho de realizar algo, pero sujeta esa realización a cualquier evento incierto y conjetural.

Por otro lado en lo que se refiere a los diccionarios de derecho investigados, no coinciden en cuanto al término, ya que uno de ellos nos habla del principio de la eventualidad, y el otro de una expectativa jurídica, pero ambos desde un punto de vista del derecho civil, otros diccionarios de derecho no contemplan nada sobre el concepto.

Así de esta forma, y a manera de asociar el concepto de eventual con el concepto de trabajo, entiendo por este último la realización de una actividad humana en una acepción general. Podemos definir que el trabajo eventual es la realización de una actividad humana sujeta a eventos inciertos y conjeturales.

Veamos concretamente al trabajo eventual y su diferencia con otros tipos de trabajo:

a) TRABAJO DE PLANTA. No hay, en la Ley Federal del Trabajo, disposición alguna que se refiera al concepto de trabajo de planta; la Ley les da el mismo carácter, de trabajadores de base o de planta a todos los trabajadores; lo anterior, podemos decir que es el género o regla general, y las especies son las hipótesis que concretamente, marca o establece la Ley; esto es, que de los 16 títulos que contiene la ley todos salvo casos "especiales" - como los denomina la misma, no tendrán la definitividad a menos que la esencia misma del trabajo lo sugiera, tal es el caso del título sexto: (TRABAJOS ESPECIALES), en donde no profundizaremos por no ser materia de este trabajo, pero nos interesa resaltar como para efectos de nuestro trabajo lo siguiente:

"Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimientos." (Artículo 182). Lo anterior quiere decir, como lo veremos en el inciso siguiente que su trabajo es temporal, lo que no impida que siendo trabajador de confianza vuelva a ser trabajador de planta así lo establece el Artículo 186 de la misma ley al establecer: "En el caso a que se refiere el artículo anterior si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a el, salvo que exista causa justificada para su separación."

Repetimos que, aunque la ley se refiera en casos concretos al trabajo de planta no se maneja por ningún concepto por lo que la ley les da un trabajo uniforme a todos con las excepciones que ya marcamos. Ahora bien, la doctrina tampoco se detiene en estudiar un concepto sobre algo que en la ley es una regla general; es decir, "... habrá trabajo de planta, - desde el momento mismo que la relación laboral se presente, siempre y cuando se cumplan todos los requisitos que la ley establezca, con excepción de las hipótesis o casos que el mismo ordenamiento legal marca..."(35).

Siguiendo al tratadista Mario de la Cueva nos dice que el trabajo de planta en concepto casi general de la doctrina es el que posee las siguientes características: "a) Los trabajadores de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento... b) los trabajadores de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajadores que constituyen la vida de la empresa o establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte,..." (36).

b) TRABAJO DE TEMPORADA. Esta es la excepción a la regla anterior y se divide fundamentalmente en dos aspectos. El primero es el trabajo temporal por las características mismas del trabajo y el segundo por disposición de la ley. Barassi observa que el trabajo de temporada es aquel que debe entenderse como el que literalmente sólo se realiza en ciertas ocasiones, sea en las industrias de trabajo continuo o en las industrias de temporada. En los primeros observa el autor puede ocurrir que en ciertos períodos del año se intensifique la producción; mientras que los segundos no son de ciclo continuo sino que parte de ellos siempre se explotan solo en períodos fijos del año. Y aclara: "Parte de ellos, y no la compleja explotación de la empresa que habitualmente es continua en la parte administrativa."

Decimos pues, que el trabajo temporal se divide en dos aspectos, y ya vimos que Barassi también así lo estipula, aunque no es exactamente en el mismo sentido de nuestra legislación. En primer lugar apuntamos

por la naturaleza misma del trabajo; tal es por ejemplo el caso de las empresas comerciales que en la temporada navideña, entre otras, es cuando necesitan gente; esta gente que prestará sus servicios no será de planta sino temporal ya que una vez agotada la materia del trabajo, el mismo concluirá; - otro caso importante es la temporada de cosecha para los campesinos, en donde tendrán trabajo para levantar la cosecha según si es "temporada" o no, de lo que se vaya a levantar como producto de la misma. Ahora bien, en segundo lugar tenemos el trabajo temporal por disposición de la ley y es aquel en el que por las condiciones mismas del trabajo (ya no de tiempo) el mismo se hace o convierte en temporal; tal es el caso por ejemplo de los trabajadores de las minas, los cuales no pueden estar constantemente dentro de las minas; Otro caso es el trabajo de menores que es un trabajo marcado como "especial" en la ley federal del trabajo, y es temporal porque aquellos estarán sometidos a dicho régimen mientras son menores pero una vez cumplida la mayoría de edad entonces tendrán que pasar el régimen de los adultos.

Por otra parte el Sr. doctor maestro Cuquerio Guerrero en una crítica muy acertada a la obra de Luis Muñoz, en sus comentarios a la ley federal del trabajo en donde "... considera que los trabajadores que realizan trabajos accidentales o temporales, son llamados eventuales o de temporada". El maestro dice: "... que por éstos últimos se entienden aquellos - que se presten en ciertas épocas del año por requerirlos así la empresa - que los precisa, de suerte que ésta queda obligada a utilizar en cada temporada a los mismos trabajadores, esto es, la prestación de los servicios constituye una necesidad permanente, aunque no continua, de la empresa."

(37)

Podríamos citar muchos más ejemplos pero no es materia de nuestro trabajo y creemos que con los mencionados queda clara la idea que sostiene nuestra hipótesis.

### C) EL TRABAJO EVENTUAL

Como resultado del inciso anterior en donde analizamos el concepto de trabajo eventual y las diferentes acepciones y definiciones al respecto, decidimos conformar nuestra propia definición que nos sirve para poder demostrar nuestra hipótesis que sustenta el presente estudio.

Trabajo eventual: Es la realización de una actividad humana sujeta a eventos inciertos y conjeturales; dicha definición aunque bastante general contempla los elementos que ha nuestro criterio son esenciales, en este tipo o modalidad de trabajo, en orden a seguir serán: 1. es una actividad humana que se realiza; como toda clase de trabajo se da una relación laboral entre el que presta sus servicios (trabajador) a otra (patrón), a cambio de una contraprestación (salario), dicha actividad puede ser manual o intelectual pero siempre retribuida. Por otra parte dicha realización de la actividad está sujeta al que consideramos el segundo elemento que es; 2: un evento incierto, y conjetural, hállese de todo hecho, acontecimiento o circunstancia posible pero de realización incierta en sí y en cuanto al tiempo. El tercer elemento sería que; 3: si en realidad son actividades realizadas única y exclusivamente sujetas a eventos impredecibles propiamente dicho no cabe la probabilidad del "por si acaso". Este último elemento nos hace pensar que quién es contratado como eventual, "por si acaso", desarrolla una necesidad de cubrir un riesgo, una futura necesidad (valga la redundancia) o para una obra determinada. Pero en sí los casos de que habla la doctrina o la jurisprudencia no son eventuales y está mal usado el término. Ejemplo que consideramos como eventual; los trabajadores empleados en el temblor del 19 de septiembre de 1985, otro serían los usados para reparar los daños que causan los huracanes, así podríamos mencionar varios más, pero el hecho es que nosotros abogamos a la medida de nuestras posibilidades por aquellos trabajadores que engañados por sus propias leyes llevan todos los años de su vida trabajando como eventuales, o algún tiempo determinado y en la misma empresa, ya sea del sector público o iniciativa privada sin poder reclamar los derechos que les pertenecen."

La Ley federal del Trabajo no regula el trabajo eventual, ya vimos que es una figura que jurídicamente no existe en nuestra legislación aunque vaga y minimisadamente algunos cuerpos legales la mencionan.

Sentadas las bases de nuestra hipótesis haremos un recorrido avocándonos a las diferentes fuentes del derecho para demostrar que el término de trabajo eventual mal empleado sólo sirve de panacea para unos pocos, en perjuicio de muchos y no cumple con el espíritu de las leyes.

D) EL TRABAJO EVENTUAL Y LA DOCTRINA. Ahora analicemos lo que los grandes tratadistas de la materia laboral opinan sobre el particular.

El genial escritor y estudioso Don Mario de la Cueva primeramente nos dice que el problema de la estabilidad en el empleo de los tratadistas es de los escocotes a vencer en la práctica mexicana y de muchos otros países del mundo, pues recordamos que él opina que el ideal de toda sociedad es la seguridad social, la cual no se puede concebir sin la estabilidad en el empleo. Sigue diciendo nuestro autor que la estabilidad en el empleo comprende dos modalidades. La primera es la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la segunda consiste en una causa razonable para su disolución. La primera parte se refiere a la esencia misma de la estabilidad y la segunda es una garantía que tiene el trabajador, pues sin ella la estabilidad sería un mero ideal o ilusión; es importante destacar el comentario de gran peso que hace el autor en su multitudinaria obra: La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia se ha empeñado en destruir el valor de nuestros principios; la jurisprudencia del tribunal máximo ha roto la exigencia de una causa razonable de disolución de las relaciones de trabajo."

También nos dice el autor que la Constitución Mexicana fue la primera en consagrar el principio por medio del cual el trabajador no puede ser separado del empleo si no media una justa causa; lo que llevó a la doctrina en general a establecer que no es posible dejar a la voluntad libre del empresario, la denuncia de las relaciones de trabajo a la fijación de un término de duración. (38)

Así pues, tenemos que la relación laboral debe ser permanente así lo establece y exige la necesidad presente y futura del trabajador y del trabajo mismo. Sin embargo, a pesar de lo anteriormente establecido el mismo De la Cueva observa que otras dos especies de trabajo son las excepciones a esa permanencia que ya vimos que se denomina trabajo de planta, las cuales son el trabajo eventual y el trabajo de temporada.



Ahora bien, dice De la Cueva que "En diversas ocasiones se había ocupado la Corte en definir el concepto de trabajo eventual por oposición al de planta, pero fue en la ejecutoria del 3 de septiembre de 1936, Toca 2903/36 la que se propuso un criterio que ha venido a ser definitivo en nuestro derecho" (39) y sigue diciendo: "La ejecutoria de la Cuarta Sala resolvió en definitiva el problema aún cuando no se citan en su texto, sirvió para interpretar los artículos 26, fracción III y 28 de la Ley: Por trabajo de planta debe entenderse toda función necesaria y permanente de la empresa; de dónde se deduce que esos dos elementos, necesidad y permanencia, son los que sirven para caracterizar el trabajo de planta y que a la inversa, faltando alguno de ellos el trabajo será eventual. El ejemplo contenido en la ejecutoria aclara suficientemente la cuestión pues la reparación de una máquina es un trabajo necesario más no permanente y, una vez concluido, desliza el trabajador de la negociación, dependiendo el que se vuelvan a utilizar sus servicios de que ocurra un nuevo acontecimiento que los exija." (40)

Hasta aquí el trabajo del tratadista en cuestión sobre los trabajadores eventuales. Pero analicemos sus puntos de vista: el maestro mexicano parte del fundamento de los antiguos artículos 26 f. III y 28, que se refieren al trabajo eventual y ocasional, agregándose posteriormente el trabajo de temporada, pero como tales artículos ya no son vigentes es necesario, que se encuentre un nuevo fundamento legal, que por cierto ya vimos que no existe, para poder fundamentar legalmente el trabajo eventual; cosa lo anterior que mejor preferíamos por las razones ya señaladas y por las afectaciones al trabajador y al sistema económico del país, que no se hiciera. También De la Cueva critica la posición de la Suprema Corte de Justicia al decir, y con mucha razón, que aquella afecta en ocasiones los principios básicos de nuestro Derecho; y sobre todo se agudiza el problema que observamos en el hecho de que ahora la Suprema Corte ya no tiene fundamento legal para sostener la postura que ya analizábamos párrafos atrás por lo que la violación al derecho es todavía más evidente y seria.

"Otro tratadista distinguido, también mexicano es Don Euquerio - Guerrero quien en su obra Derecho del Trabajo toca superficialmente el tema y después de estar de acuerdo en lo fundamental con Mario De la Cueva, nos dice: "Los trabajos accidentales y temporales son pequeñas obras determinadas, composturas de máquinas que se requieren en el servicio, exceso de labores - en un momento dado, etc." (41) El anterior pensamiento nos indica que, al igual que Mario De la Cueva, se basó en la antigua ley; el punto de partida del autor es de los antiguos artículos 26 Fracción III y 28 que se referían al trabajo occidental y temporal, a los que adhiriéndose tácitamente con la doctrina y práctica de entonces, se consideraban los trabajadores eventuales, pero agregando una tercera clasificación, los de temporada; y procede la misma crítica que ya hicimos al primer autor, además de que también concluye su comentario: "Precisamente la falta de la característica señalada (permanencia) en la que denota se trata sólo de una obra que va a concluir en un plazo perentorio y de ahí que bien puede clasificarse como contratos de trabajo para obra determinada. No deben confundirse estos trabajos que se requieren de manera eventual con aquellos de mantenimiento normal, y periódico, para los que se requiere generalmente contratar trabajadores de planta". (42) Nos parece pausable la distinción que hace el gran Maestro Don Euquerio Guerrero diferencian do los distintos tipos de trabajo para evitar confusiones. Así pues ya mencionamos dos opiniones al respecto, que nos hemos permitido con todo respeto criticar desde nuestro punto de vista, ahora veamos la postura de la doctrina - extranjera.

El tratadista argentino Guillermo Cabanellas opina: "Conforme - a la naturaleza del trabajo en relación con la continuidad en el tiempo, se encuentra en otra sistemática del contrato laboral:

- a) Permanente
- b) Eventual o transitoria
- c) Accidental o esporádico
- d) Temporal o para obra determinada

"La distinción entre tareas periódicas y trabajos permanentes, - la de obra determinada o indeterminada, la de trabajo fijo y trabajo eventual, sirven para formular, nuevas clasificaciones del contrato de trabajo, en las que el factor duración del convenio tiene una importancia en orden a determinados derechos del trabajador como son: Antigüedad, indemnizaciones, vacacio

nes, salarios y en otros numerosos beneficios que se le otorgan". Citando a Pérez Paton nos dice que el trabajo eventual u ocasional lo es sólo accidentalmente, por cierto tiempo, para tareas accesorias a actividades de duración limitada a cuyo término ha de cesar necesariamente la relación contractual.

Tal es el caso del vendedor por el tiempo de la liquidación, del operario para la reparación de una máquina, del obrero de la construcción - para terminar una obra ya empezada, del mozo de restaurante para la temporada veraniega, del remplazante de un empleado enfermo o que está de vacaciones.

Por otro lado, Palmiro B. Begliano nos habla de la existencia de trabajadores transitorios, accidentales, eventuales, o adventicios excluidos todos de la órbita del contrato de trabajo en cuanto a los beneficios de la ley resarcitoria para el despido inmotivado.

El Dr. Ferro, considera transitorio a aquél que por propia definición resulta contrario a permanente distinguiendo dentro de aquel grupo a tres categorías:

A. Trabajador eventual, o sea el que presta su actividad en tareas propias de la empresa, en circunstancias anormales; por ejemplo, empleado que se contrata tomándose transitoriamente en un comercio en época de liquidación de mercancías y que por tal razón no puede desempeñarse con su personal normal.

B. Trabajador ocasional, es el que presta su actividad a un servicio de naturaleza accidental de la empresa, ajeno a su actividad normal, - por ejemplo, el operario que ocurre a reparar los ventiladores de un comercio antes de la temporada estival.

C. Trabajador contratado a término, en este caso la no afectividad del trabajador resulta de la voluntad de las partes.

Para nosotros la clasificación que hace el Dr. Ferro de los - trabajadores eventuales, no la podemos tomar como exacta, sino que de otra manera el estaría hablando en todo caso de trabajadores por tiempo determinado o para obra determinada más nunca eventuales.

Por otro lado, para García Martínez, son trabajadores transitorios o accidentales, aquellos que han sido expresamente contratados con carácter ocasional o transitorio para necesidades excepcionales y precarias del giro del empleado, fuera de las exigencias normales de su establecimiento.

Para otro autor, Granell trabajo eventual es todo aquel que no merezca la calificación, siendo sus características principales las de temporalidad y precariedad en el ejercicio de su actividad laboral al servicio de una empresa frente a la de normalidad permanencia, fijeza, continuidad y estabilidad que se señalan como propias de los trabajadores.

El autor anteriormente citado habla de la calificación de la eventualidad, y es Guillermo Cabanellas el que nos dice que el calificativo eventual se aplica al jornal o salario que carece de carácter permanente, basándose en provechos o ingresos accidentales, también se aplica, dice el autor, a los derechos o elementos ajenos a un empleo y fuera de su dotación fija.

Podemos concluir, después de revisar a los autores que se encargan del estudio de trabajo eventual que, fundamentalmente los extranjeros, no concuerdan en un concepto uniforme o unívoco del trabajo eventual; unos hablan de trabajo accidental otros lo confunden con el trabajo temporal, - mientras que otros más se refieren al trabajo transitorio, etc.; lo anterior es en cuanto al concepto y contenido o esencia en los que la mayoría dicen - que el trabajo eventual es el que no es de planta; el único autor que da elementos más o menos completos y reales y que es con el que estamos más de acuerdo es de Cabanellas, pues el establece que este contrato corresponde siempre a exigencias de las empresas de carácter económico fundamentalmente y observa que algunas industrias como las cerveceras, automotriz y refresqueras tienen a trabajadores que son indispensables para el desarrollo y funcionamiento de la empresa y no obstante los consideran y tratan como - trabajadores eventuales.

### E) EL TRABAJADOR EVENTUAL Y LA JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia en su acepción de interpretación del Derecho a cargo de los tribunales con carácter obligatorio también nos ilustra sobre el particular al expresar que: En su famosa ejecutoria del 13 de septiembre de 1936, TOCA 2903/36/1a. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. .

En la que según el autor Mario De la Cueva se resolvió en definitiva el problema del trabajo eventual.

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere. Única - mente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trata 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 que dichos servicios se presten - de 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 lo será sí 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 sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios.

Veamos ahora una tesis relativa:

Trabajadores Estabilidad de los: Modalidades

"Las disposiciones del artículo 24 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1931, consigna la estabilidad de los trabajadores en - sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. 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. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley de trabajo considera como causas de disolución, en primer lugar,

la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluido, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; la desocupación de una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad, no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizarán.

El segundo caso que reconoce la Ley como causa razonable de disolución, es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la Ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen y la materia, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perdure estas circunstancias. Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada a todos los casos que sea posible económicamente la prolongación del trabajo con las disposiciones que se hayan analizado, se ha impedido que el patrón a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación.

Sexta época, Quinta Parte

Vol. LXXXVI,	Pág. 30	A.D. 931/63.	Petróleos Mexicanos
Vol. LXXXVIII,	Pág. 33	A.D. 2415/61	Aurelio Pérez Díaz
Vol. LXXXVIII,	Pág. 33	A.D. 6555/62	Petróleos Mexicanos
Vol. XCI.	Pág. 39	A.D. 9287/62	" "
Vol. XCII	Pág. 39	A.D. 9287/61	Silverio Gallardo C.

Labores, la identidad de las, no pueden servir de base para el reconocimiento de un puesto de planta:

TESIS 138.

"La simple identidad de los trabajadores extraordinarios con los permanentes y ordinarios, no puede servir de base para estimar procedente -

el reconocimiento de un puesto de planta, ya que aquellos pueden obedecer a un incremento ocasional de actividades a otras diversas circunstancias."

Sexta Epoca. Quinta Parte

Vol. LXXXIX, pág. 18, A. D. 6407/61. Petróleos Mexicanos  
 Vol. " " " A. D. " "  
 Vol. XCI " 25, A. D. 1904/64. Armando Rivera  
 Vol. XCII " 2 30, A. D. 6787/63 Petróleos Mexicanos  
 Vol. " " " A. D. 7549/63 "

Preferencia, Derecho de. Término de Prescripción de la Acción

Respectiva.

TESIS 170.

"De conformidad con lo previsto por el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, la acción para reclamar el derecho preferente a ocupar una plaza, prescribe en el término genérico de un año según lo dispuesto - por el art. 516 del citado ordenamiento legal, el cual debe computarse a partir no de la fecha en la que la organización sindical propone al trabajador que ocupa la plaza vacante, sino desde el día siguiente a la fecha de que la empresa y el trabajador propuesto suscribieron el contrato respectivo.- Si en autos no obran datos que permitan establecer la fecha en que el trabajador demandante conoció la celebración del contrato, cabe estimar que tal acontecimiento lo conoció el día que elaboró la demanda respectiva."

Séptima Epoca. Quinta

Séptima Epoca. Quinta Parte

Vol. 64 pag. 24 A. B. 4488/73 Sind. de trabajadores petroleros  
 Sec. 35  
 Vol. " " " A. D. 4491/73 Gerardo Patrón A.  
 Vol. 66, pág. 29, A. D. 334/74 Sindicato Trabajadores Petroleros  
 Sec. 33  
 Vol. 66 pág. 29, A. D. 4349/73 Sind. Trabajadores Petroleros  
 Sección 30.  
 Vol. " " " A. D. 5317/73 " "

Acciones contradictorias, tienen este carácter la prórroga de Contrato y la de Otorgamiento de planta:

TESIS 11.

"Si el trabajador reclama la prórroga del contrato en los términos del artículo 39 de la Ley Federal de Trabajo, y el otorgamiento de la planta correspondiente, tales acciones son contradictorias entre sí, porque al demandar esta última se está afirmando que existe relación de trabajo permanente, es decir, por tiempo indefinido, lo cual excluye la pretensión de que el propio trabajador exija la prórroga de su contrato, en virtud de que este último presupone que se trata de una contratación temporal y, por ende de una relación de trabajo de carácter transitorio.

Sexta Epoca. Quinta parte:

Vol. XCIII,	pág. 13	A. D. 459/63	Eudorio Pérez
Vol. XV.	" "	A. D. 5920/69	Raymundo Carrera
Vol. XXVIII	" "	A. D. 3548/71	Isidro García T.
Vol. LV	" "	A. D. 6022/72	Oscar Martín Vitre.
Vol. LXXI	" 14	A.D. 3491/74	Emma Zavala C.

Contrato colectivo de Trabajo, el interés individual, no debe prevalecer sobre el interés general que representa el:

TESIS 38.

"Si en un contrato colectivo de trabajo se fijan cuales son los puestos de planta y cuales son los que deben considerarse como de tiempo - fijo y obra determinada incluyéndose la forma de llenar las plazas temporales. No puede prevalecer el interés individual de un sindicalizado, en cuyo nombre, como en de todos los sindicalizados de la empresa, se pacta el contrato, ni puede hacerse valer ese mismo interés individual, en contra de los intereses generales que presenta el contrato colectivo de trabajo."



## Sexta Época. Quinta Parte.

Vol. LXXXVI, Pág. 13. A. D. 931/63 Petróleos Mexicanos.  
 Vol. " " " A. D. 4787/63 " "  
 Vol. " " " A. D. 4443/61 " "  
 Vol. LXXXVII " 12 A. D. 2415/61 Aurelio Pérez D.  
 Vol. XXXIX " 11 A. D. 6407/61 Petróleos Mexicanos

Trabajadores al Servicio del Estado. Supernumerarios funciones que pueden desarrollar los:

TESIS 279.

"En virtud de que los empleados llamados supernumerarios son aquellos que el Estado ocupa, además del número regular y permanente de los de planta, para el desempeño de labores extraordinarias de carácter temporal, cuando las circunstancias así lo requieren, y que los gastos que éste origina se solventan con partidas extraordinarias destinadas al pago de los trabajadores que se encargan de tales labores, dichos empleados pueden ser contratados para desarrollar cualquier clase de servicio que desempeñan los trabajadores de planta."

## Sexta Época. Quinta Parte.

Vol. XC, pag. 39 A. D. 968/54 Jefe del Depto. del D.F.  
 Vol. XC, pag. 39, A. D. 6288/54 Secretario de Hda. y C.P.  
 Vol. " pág. 39 A.D. 6338/54 Secretario de Hda. y C.P.  
 Vol. " " " A. D. 6525/59 Jorge Treviño Cortés  
 Vol. " " " A. D. 1126/62 Jefa del Depto. de turismos

Contrato de trabajo por tiempo indefinido. Corresponde al trabajador acreditar la naturaleza de las labores cuando reclama la expedición del:

TESIS 43.

Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación,

Se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeñó un trabajador, obedecieron a labores extraordinarias, que por su naturaleza eran temporales y que no correspondían a las que para reparación y mantenimiento de la industria, lleva a cabo en forma normal y permanente, toca al actor - la obligación de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las señales en el último término. Lo anterior tiene como base, el que no - debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dura la materia del trabajo y las causas que dieron - origen a la contratación, con la prestación de que los mismos para que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquél se satisface mediante la - prórroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, éste requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene respecto a otros trabajadores, y de que ha sido propuesto - por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva en que - existe la cláusula de exclusión por ingreso.

Sexta Época. Quinta Parte

Vol. LXXXVI	Pág. 15,	A. D. 931/63	Petróleos Mexicanos
Vol. LXXXVI	" "	A. D. 4786/63	" "
Vol. "	" "	A. D. 443/61	" "
Vol. XC	"	26 A. D. 2451/61	Aurelio Pérez D.
Vol. XC	" "	A. D. 6555/62	Petróleos Mexicanos

F) EL CONTRATO Y EL TRABAJO EVENTUAL

F.1) Generalidades

Por lo regular, casi siempre, en los distintos contratos de trabajo encontramos, aunque mal regulada, una cláusula sobre el trabajo eventual o referencé al mismo, ya sea en los Contratos-Ley o en los Contratos-Colectivos. Para ilustrar un poco esta situación y demostrar que en la práctica no se observan precisamente el mismo criterio, ni siquiera aquel o - aquellos emanados por la Suprema Corte, quedando evidenciado así, y ya no a nivel teoría o doctrina sino praxis concreta, la libertad y arbitrio de las relaciones laborales a las que se someten los trabajadores eventuales; - trataremos de establecer una breve relación lo más concreta posible con los contratos e incisos de algunos más específicos.

Por razones de ética profesional y reciprocidad con las empresas que amablemente me facilitaron información, no proporcionaré los nombres específicos de ellas, más sin embargo todos los datos fueron recopilados de contratos vigentes.

En la mayoría de las empresas, en sus respectivos Contratos - Colectivos, son aquellos los que imponen tanto el tiempo o plazo como el contenido del trabajo, es decir, de la relación laboral, incluyendo arbitrariamente a los trabajadores eventuales.

Ahora bien, en cuanto al Contrato Ley, tenemos que en el caso - de la industria textil del ramo de algodón y sus mixturas que tuvo vigencia de 1982 a 1984, su capítulo cuarto establecía, en sus respectivos artículos la clasificación de los trabajadores:

Artículo 16. En las fábricas se desempeñará el trabajo en plazos permanentes definitivos, plazas temporales y eventuales.

Artículo 17. Las plazas establecidas en el artículo anterior - serán cubiertas: las primeras, por los trabajadores de planta; las segundas por los trabajadores temporales y las terceras por eventuales.

El inciso D se refiere a los trabajadores eventuales. "Son trabajadores eventuales los que ocupen las vacantes que ocurran por ausencia temporal de los trabajadores de planta y/o temporales a quienes ese contrato atribuye ese carácter."

En este contrato serán trabajadores suplentes, pero finalmente y de manera general lo serán todos aquellos que el contrato les de ese carácter; lo que implicaría que ya no serán solamente los suplentes, cuando existan ausencias de los de planta. En este contrato existen otras características sobre el trabajador eventual, suplente expresa el contrato.

Artículo 22. El personal eventual (suplente), tiene por objeto cubrir las vacantes que se presentan con motivo o a consecuencia de faltas temporales o definitivas, en su caso, de los trabajadores de planta. Este personal será empleado por riguroso orden progresivo de ingreso sin lesionar

los derechos de escalafón de los trabajadores de planta.

También encontraremos en el contrato las famosas necesidades e intereses de la empresa.

Artículo 36. Deberán considerarse eventuales o por tiempo fijo, los segundos turnos que tengan por objeto atender necesidades extraordinarias de consumo, o de periodicidad irregular, para regularizar la marcha normal de fabricación cuando se cambie el producto o se modifique el procedimiento de elaboración.

Artículo 40. Por excepción e independientemente de las condiciones y características de las primeras y segundas jornadas, previo acuerdo entre las partes contratantes, podrá establecerse terceras y cuartas jornadas, cuya duración, extensión y modalidades se fijarán en el contrato respectivo.

Las empresas darán una compensación de dos días de salarios, por cada mes de servicios prestados, a los trabajadores de terceros o cuartos turnos, al término de su contrato eventual y temporal.

En una compañía industrial textil que contrata con el sindicato de trabajadores de la industria textil y similares CTH; el contrato aquí se muestra con un objeto bien definido, y se estipula con el sindicato un contrato por obra determinada. En la cláusula segunda se dice: "La empresa - y el sindicato convienen en establecer en la fábrica, cincuenta y siete plazas eventuales para que se elaboren quinientos mil metros cuadrados de tela a que se refiere el presente contrato." Más adelante la cláusula cuarta establece, "El Sindicato para realizar la obra objeto de este contrato, proporcionará cincuenta y siete trabajadores, con especialidad en hilatura, tejido - y acabado, para que laboren dentro de la jornada de trabajo en que sean requeridos para desarrollarlas."

En este contrato se define el objeto del mismo, al establecerse cuantitativamente los metros de tela y el número de trabajadores necesarios para ese objeto, dejándose entrever la aplicación arbitraria de contratos -

con estas características, y teniendo en cuenta un elemento más que se solicitan trabajadores calificados, se habla de especialidades, lo que también nos conduce a exceptuar en muchos casos el grado decidido de calificación de obreros, como un elemento para su estabilidad y seguridad en el trabajo. Además en otros contratos analizados de diferentes ramas industriales, que contratan con el mismo sindicato, se repite idénticamente la cláusula respectiva.

Veamos ahora el contrato colectivo de una empresa automotriz - de autos compactos con su planta matriz en Alemania, que tuvo vigencia - de 1980 a 1982. La cláusula número dieinueve se refiere especialmente a los trabajadores eventuales:

"La empresa podrá contratar trabajadores eventuales por tiempo fijo o por obra determinada, precisando los términos de la contratación respectiva. De tratarse de contrataciones para dar cumplimiento a programas de exportación o especiales, la empresa hará del conocimiento del Comité Ejecutivo, copia al seccional las condiciones de contratación personal, las labores a efectuarse y el número de trabajadores con sus respectivas categorías. Las plazas serán cubiertas; las de categorías superiores, ascendiendo temporalmente a los trabajadores de planta de acuerdo con los derechos escalafonarios y cubriendo los últimos puestos o aquellos en que no exista trabajador - de planta posible con personal eventual.

Por último, anotaremos la cláusula sobre trabajo eventual que se establece en el contrato colectivo de trabajo de una empresa siderúrgica - que se encuentra en el Estado de México, y que fue celebrado por el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y similares de la República Mexicana. El artículo 19 del contrato dice: "Se considerarán como trabajos eventuales y transitorios todos los que no sean los que ordinariamente no ejecute la empresa, como los de construcción e instalación de nuevos edificios, nuevos departamentos o ampliación de éstos, instalación de vías férreas, servicios, casas, chimeneas, reconstrucciones o cimentaciones. ademas de los que las partes estimen como tales, mismos que la empresa podrá contratarlos directamente con otras empresas o con particulares quienes podrán

realizar estas obras con su propio personal y equipo; sin embargo se procurará que de acuerdo a las necesidades y situaciones financieras de la empresa estas se realicen con personal propio.

Aparentemente éste contrato muestra una mayor precisión que los anteriores, al menos en un aspecto, al referirse al trabajador eventual, casi al que conocemos como trabajador de la construcción, pero más adelante, contiene una pequeña frase que hemos subrayado y que constituye una enorme ambigüedad jurídica, pues no establece ninguna restricción para determinar quienes son los trabajadores eventuales. Si por un lado se dice trabajadores eventuales - son tales y posteriormente se agrega, además serán todos los que desee la empresa junto con el sindicato. Queda de manifiesto nuevamente la libertad de denunciar las relaciones laborales como una facultad otorgada a las empresas.

## F.2 Contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Este contrato tiene que ver con el principio de estabilidad en la relación laboral y que es una regla general: "al tenor de lo dispuesto - en el artículo 35, de la ley. "Las relaciones de trabajo pueden ser para - obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado". "El establecimiento - de la regla general, salvo excepción expresa, atribuye al contrato indivi - dual de trabajo una naturaleza jurídica especial, a saber: se trata de un contrato puro y simple, esto es, no sujeto a ninguna modalidad." (43) - Al respecto el Dr. Mario De la Cueva, nos dice: "El principio de la dura - ción indeterminada de las relaciones de trabajo; partiendo de la convicción de que la estabilidad en el trabajo sería una mentira si pudieran establecerse libremente períodos de duración de relaciones de trabajo más o menos cor - tos, transcurridos los cuales quedaría disuelta la relación y separado el tra - bajador de la empresa. La Ley nueva reprodujo la tesis de la legislación - de 1931, y la expresó diciendo que las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dio origen" (44). Sobre el mismo artículo 35 citado por De Buen Lozano, tenemos que en su parte fi - nal estipula: "A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiem - po indeterminado y concluyendo este pensamiento tenemos que el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Si vencido el término que se hubie - se señalado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada

por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.." ".otra disposición - esta, dice De la Cueva de la Ley de 1931, cuya finalidad consiste en evitar - que la sola declaración de que la relación es por tiempo determinado pueda surtir efectos." (45)

### F.3 Contrato de trabajo por tiempo determinado.

Una de las excepciones al contrato de trabajo, por tiempo indefinido o indeterminado es el contrato de trabajo por obra o por tiempo determinado; sobre el particular, el maestro y tratadista De la Cueva nos habla de que "Se dice en la fracción primera -del artículo 37- que el señalamiento de un - tiempo determinado sólo es permitido cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Por lo tanto, no sería suficiente la estipulación de un - tiempo determinado, unos meses o unos años, sino que será indispensable, en caso de controversia, probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo por prestar; y por otra parte, si al vencer el término fijado subsiste la materia del - trabajo, la relación se prorrogará automáticamente.." (46)

Por su parte el maestro De Buen Lozano establece que "en el contrato por tiempo determinado operan claramente las modalidades del negocio jurídico, esto es, el plazo y la condición. Si la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo, v.g.r. en el caso antes mencionado - del trabajo de temporada, estaremos en presencia de un plazo. En cambio se tratará de una condición cuando la duración de la relación esté sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta, v.g.r. que regrese o no un trabajador con "licencia".<sup>(47)</sup> Comentarios realmente interesantes e innovadores los del Maestro de Buen Lozano pues agrega los conceptos de término y condición y en otra parte de su obra estriba que "Es importante señalar que en el documento en que se consigne la naturaleza temporal del contrato, será preciso anotar la causa con claridad suficiente y de conformidad con las hipótesis del art. 37. De - otra manera, independientemente de que se haya o no fijado un plazo, deberá - entenderse que se trata de un contrato por tiempo indefinido (Amparo Directo 2237/83, Instituto Mexicano del Seguro Social, 27 de junio de 1983, 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia.)"<sup>(48)</sup> En el mismo sentido se expresa el tratadista Ramírez Grand. Hay otras posturas entre las que destaca la del maestro Euquerio Guerrero expresa que, "el contrato de trabajo a tiempo determinado tiene su explicación por la naturaleza misma de los trabajos que van a realizarse, no debiendo olvidar que en este caso, aún vencido el término del contrato a tiempo fijo si subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo deberá prorrogarse el contrato." (49)

#### F.4) Contrato de trabajo por obra determinada

A pesar de que muchos autores confunden este contrato con el de tiempo determinado en base a que el Artículo 38 establece que "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza", es necesario hacer la diferencia entre ambos y siguiéndolos pensamientos de los maestros De la Cueva y De Buen Lozano tenemos que "Las palabras finales del precepto se refieren expresamente a la naturaleza de las cosas como la condición para reflexionar el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, solución que es un respaldo más al principio de estabilidad en el trabajo, pues si, a ejemplo, la ejecución de ciertas obras es una actividad permanente de una empresa, las relaciones no podrán celebrarse para obra determinada. "Pero sí -por ejemplo- una persona proyecta la construcción de una casa habitación, a cuyo fin utiliza el personal necesario albañiles, plomeros, mosaiqueros, carpinteros, etc., por el tiempo que a cada grupo corresponda, por lo tanto, se trata de una relación para obra determinada que satisface el requisito del Artículo 36, porque la naturaleza de la obra proyectada no admite las relaciones por tiempo indeterminado" (50) Por su parte, Nestor De Buen explica "... el concepto de obra determinada, es ajena a la idea de modalidad. En realidad se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse éste, cese en sus efectos la relación.." (51)

Antes de finalizar el presente subtítulo debemos de mencionar - a manera de aclaración que una de las variantes o modalidades de este contrato, es el denominado "Contrato a precio Alzado" el cual al decir de Don Euquerio Guerrero, no se diferencia del contrato por obra determinada salvo que el salario se conviene por el total y no por día.

No obstante lo anterior, el tratadista antes mencionado es el que establece con claridad lo que realmente debe entenderse por contrato de obra determinado al decirnos que "Aún cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por una causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que este - había contratado para la realización de una obra determinada y que esta concluyó, y si no lo hizo, al fallar una junta en su contra, no violó sus garantías....." ( 52) y afirma -el mencionado autor - que es



indispensable expresar con toda claridad cual es la obra. En igual sentido opina el escritor Briseño Ruiz al decir que "solamente lo escrito se tiene por estipulado en ese sentido, ya que en caso adverso se tendrá la relación de trabajo como indefinido" (53)

#### F.5) Contrato de Trabajo de Inversión de Capitales.

El presente contrato es un caso de excepción que la ley contempla para la posibilidad de que se contraten trabajadores de la explotación de minas, que carecen de minerales costables o para la restauración de minas - abandonadas o paralizadas, dependiendo la duración de la relación de la inversión que se haga de un capital determinado (Artículo 38). Y "en estas relaciones la duración está sometida a una condición resolutoria: que se gaste el capital previsto. Su naturaleza excepcional obedece a claras razones - económicas: no es prudente a lo aleatorio de ese tipo de explotaciones, una eventual responsabilidad laboral.." (54)

Cabe mencionar que dicha excepción es de carácter sectorial, - en razón de que únicamente se refiere a la industria minera.

En este capítulo hemos hecho un recorrido más a fondo sobre - el concepto del trabajo eventual, partiendo desde su interpretación literaria en diversos diccionarios no especializados que a nuestra consideración pueden ser los más confiables, introduciéndonos posteriormente a las definiciones de fuentes especializadas como diccionarios jurídicos, para que - todo esto nos proporcione una clara apreciación de cuál es la definición - intrínseca del término eventual y cuál es su errónea interpretación en el plano laboral, enunciando cada una de las diferentes clasificaciones con las que ya sea por exclusión, se toman para comprender dicho concepto o que en algunos casos se confunden o se toman como una modalidad más de ellos. No dejando en segundo plano las definiciones y aplicaciones doctrinales, - sin pasar por alto el resultado de las tesis jurisprudenciales, para entrar sintéticamente a los contratos que pudiesen regularlo.

Todos estos elementos conjugados en este análisis nos llevan a una conclusión de capital importancia, que no obstante la catalogación que se ha hecho, tanto doctrinal como jurídica de las distintas relaciones de trabajo para tratar de encuadrar específicamente tanto el concepto como la regulación en la gama de legislaciones, que sobre el tópic que nos ocupa, se han demostrado a lo largo de la historia y las reformas a las leyes y códigos - que no han podido darle una contundente fundamentación, la cual no desvirtue la dignidad de los trabajadores eventuales, las cuales se encuentran en un estado de indefinición ante la mención imprecisa y endeble que hace la ley - en algunos de sus artículos; permitiendo, con esta abstracción legal la arbitrariedad y el abuso por parte de empresas tanto del sector público como el - privado y así como las autoridades cuyas resoluciones permiten que se pisoteen o pasen por alto los derechos mínimos que todo trabajador debe tener en el contexto legal del Marco Jurídico Mexicano y del espíritu de equidad y justicia del Derecho Universal.

Con lo anteriormente expuesto queremos resaltar nuestra tesis modular y la inquietud por el presente y el futuro de las generaciones de trabajadores mexicanos que cada día se esfuerzan por conseguir un empleo digno y honrado en igualdad de derechos y que se ven frente a sus propias leyes - ante escollos que nos les permiten realizarse plenamente como "seres humanos" y estas circunstancias afectan al país tanto social como económicamente, porque el sector de los trabajadores, que es el pilar de nuestra producción se desmoraliza cada día más.

Antes de concluir el presente capítulo quiero dejar establecido que el único interés que me motivó a la realización de la presente investigación fué el de tratar de contribuir en la medida de nuestras posibilidades - a la explicación de nuestros preceptos legales mexicanos y el levantar una voz en favor de la clase más activa en nuestra República, pero a la vez más lazarada: EL TRABAJADOR.

¡VALGA PARA EL TRABAJADOR UNIVERSAL QUE CON SU ESFUERZO Y VOLUNTAD CONTRIBUYE A LA ESTABILIDAD Y PROGRESO DE LAS NACIONES!

## R E F E R E N C I A S

## BIBLIOGRAFIA DEL CAPITULO IV

- 35)
- 36) DE LA CUEVA, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"  
Editorial Porrúa. Tomo I, Cap. XX op. cit. pág. 226
- 37) GUERRERO, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo"  
Ed. Porrúa. Cap. VI. p. 101
- 38) DE LA CUEVA, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"  
Editorial Porrúa. Tomo I, Cap. XX op. cit. pp. 219 a 228
- 39) DE LA CUEVA, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"  
Editorial Porrúa, Tomo I, Cap. XX op. cit. pp. 219 a 228
- 40) DE LA CUEVA, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"  
Ed. Porrúa Tomo I, Cap. XX. op. cit. pp. 219 a 228
- 41) GUERRERO, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo"  
Edit. Porrúa, Cap. VII. p. 107
- 42) IDEM
- 43) DE BUEN, Lozano Nestor "Derecho del Trabajo"  
Edit. Porrúa. Sexta edición 1985, Tomo II Cap. IV p. 55
- 44) DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"  
Editorial Porrúa, Tomo I. Cap. II op. cit. p. 222
- 45) DE LA CUEVA, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"  
Editorial Porrúa, Tomo I, Cap. II op. cit. p. 222
- 46) Op. Cit. pp. 224 IDEM
- 47) DE BUEN, Lozano Nestor "Derecho del Trabajo"  
Edit. Porrúa Sexta Edición, 1985. Tomo II Cap. IV pág. 58
- 48) IDEM. op. cit. p. 59

- 49) GUERRERO, Euquerio "Manual de Derecho del Trabajo"  
Edit. Porrúa. Cap. VII. p. 101
- 50) DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"  
Editorial Porrúa. Tomo I. Cap. II op. cit. p.224
- 51) DE BUEN, Lozano Nestor "Derecho del Trabajo"  
Edit. Porrúa, Sexta edición, Tomo II Cap. IV p. 56

**C A P I T U L O    V****EL CONTRATO EVENTUAL COMO FENOMENO SOCIO-ECONOMICO****A) MARCO DE REFERENCIA****B) SEMANTICA ACTUAL DEL EMPLEO COMO RELACION SOCIAL**

El Derecho debe estar en constante evolución y no aceptar nada que - entorpezca su desarrollo; ni nada que le obstaculice ser el instrumento de cambio social para una mejor situación social.

(Mario de la Cueva)

A) Marco de referencia. Tiene, y sobrada, razón el genial autor Mario De la Cueva, al decirnos que el Derecho no puede ni debe mantenerse al margen de cualquier fenómeno que represente un cambio para la sociedad (recordemos que el tratadista simpatizaba con las doctrinas Marxistas), y que no debe aceptar nada ni a nadie que le impida ser el instrumento del cambio social, para lograr el ideal de la Seguridad Social; o sea, aquella etapa o fin a alcanzar en donde toda la sociedad y fundamentalmente la clase trabajadora tengan los máximos frutos de la convivencia en general, no sólo dependiendo de la relación laboral, sino en todos sentidos y en cualquier ámbito de la misma sociedad.

El mismo Carlos Marx señalaba que "la sociedad está en constante actividad dialéctica, pues los fenómenos económicos y sociales por su propia naturaleza marcan el cambio y movimiento jurídico-político (52), y que la fuerza de trabajo debe conllevar un mínimo de garantías entre las que el salario justo marca la pauta para una mejor situación económica del obrero. (53)

Así pues, siguiendo el pensamiento del maestro y escritor De la Cueva, tenemos que ninguna situación o ningún fenómeno puede lastimar los intereses de la sociedad, y menos aun crear una situación de conflicto en el seno de la misma. Por lo anterior, si una norma, fenómeno o situación de hecho, va en contra de los principios esenciales de toda convivencia social, como es el caso del contrato eventual, se perjudica y se obstaculiza el desenvolvimiento social de dicha convivencia. Y si agregamos que dicho contrato también afecta la vida socio-económica y jurídica del país, pues con mucha mayor razón sentimos que las autoridades correspondientes deben tomar cartas en el asunto cuanto antes (Esta es nuestra mayor preocupación).

Así pues, el contrato eventual afecta el sistema jurídico en el que nos encontramos inmersos por todo lo que a lo largo de los anteriores capítulos ya hemos dicho; lastima el curso económico de progreso constante de la sociedad; deja en un estado de indefensión absoluta, económica y fundamentalmente jurídica al trabajador que se presta a este tipo de relación, y lo más grave, obstaculiza el desenvolvimiento de la sociedad.

B) SEMANTICA ACTUAL DEL EMPLEO COMO RELACION SOCIAL. Ya hemos hablado de la fuerza de trabajo y de la importancia que tiene como fuente de riqueza; por lo mismo tiene que ser comprada para que produzca y quién la compra es el capital según se expanda éste, y concretamente hablando según sea su potencial generador de empleos. Y esta es una relación dialéctica de toda sociedad pues "La fuerza de trabajo disponible se desarrolla por las mismas causas que la expansiva del capital. La magnitud proporcional del ejército industrial de reserva, pues, se acrecenta a la par de las potencias de riqueza. Pero cuanto mayor sea este ejército mayor será la masa de la plus población consolidada - o las capas obreras cuya miseria está en razón inversa a la tortura de su trabajo (54).

Pero la fuerza de trabajo no es única ni uniforme, en el proceso productivo, ya que hay fuerzas de trabajo con características propias y específicas; así tenemos que una es continua o uniforme y otra que es no continua y que constantemente no está inserta en el proceso de trabajo actual y a esta pertenece el trabajo eventual.

Ya Carlos Marx hablaba de tres tipos de fuerza de trabajo y a una de ellas le llamaba fuerza de trabajo estancada; a ésta pertenece el trabajo eventual y en la que el mismo Marx veía una masa extraordinaria que tiene el capitalismo en sus manos para hechar mano de ella (y explotar temporalmente para el trabajador, pero riqueza creada uniforme para el capitalista) en cualquier momento ya nuestra anterior cita se refería al ejército de reserva. Con lo anterior, sin confundir conceptos, podemos ver toda la problemática que hay en cuanto al trabajo eventual como fuente de riqueza y como relación laboral.

Pero esto no es todo, también es importante señalar, siguiendo el pensamiento de Marx, que el trabajador eventual, no solo por el tiempo, sino también por la rama en la que se le necesita no tiene la mínima garantía de estabilidad, esto a consideración de Marx sería, "el momento" de sumisión de la movilidad del trabajador a las exigencias del mercado; aquel en que, a la guisa del capital y de sus crisis periódicas el trabajador se desplaza de una esfera



a otra de actividad; o a veces aquel en que el obrero es sensible a toda variación de su fuerza de trabajo y de su actividad que le deja entrever un mejor salario" (55) Esto es, que el capital con sus altas y bajas y dependiendo de sus crisis podrá o no, según le convenga, llamar u ocupar al trabajador eventual, lo cual permite u origina que el trabajador quede en un estado de indefensión total.

Así pues, ésta es la situación del trabajador eventual, y concretamente podemos decir que él mismo es el que paga los platos rotos en caso de crisis, pues en el momento de hacer ajustes presupuestales, sean públicos o privados, al primero que se despide es al trabajador eventual. Esta ha sido un arma que ha encontrado el gran capital para salvaguardar sus intereses económicos, sobre todo en los momentos de crisis y por desgracia en detrimento de los trabajadores eventuales como lo podemos apreciar en las tablas estadísticas que más adelante presentamos de algunas empresas en las que como ya quedo establecido "La condición de eventuales de los trabajadores posibilita una gran libertad para la empresa en cuanto al diseño y cumplimiento de políticas de empleo y desempleo de los trabajadores, libertad particularmente valiosa en tiempos de crisis; como quedó demostrado en el período 1970-1975 y años posteriores. Es claro que la factura de la crisis la pagan los trabajadores y ello incluye hasta dejar de ser tales, es decir el paro, el desempleo, la desocupación a la que llegan con mucha mayor facilidad si son eventuales." (56)

Así pues, a lo largo de nuestros distintos capítulos que conforman el presente trabajo hemos podido observar cómo y de qué forma se deja al margen de la ley, mediante subterfugios e injustos criterios jurisprudenciales un fenómeno tan importante y delicado como es el caso de los trabajadores eventuales. Por lo que repetimos por enésima vez: ¡Deben salir las pocas disposiciones que sobre la materia hay en la ley por ser inconstitucionales; y brindarles a todo trabajador sin restricción alguna la garantía constitucional de libertad de trabajo con todos sus derechos que de esta derivan!

## R E F E R E N C I A S

## BIBLIOGRAFIA DEL CAPITULO V

- 52) MARX, Carl. "El Capital" México, 1982, ed. Siglo XXI, Tomo I P. 804
- 53) "SALARIO, PRECIO Y GANANCIA", Ed. Moscú, México. 1981, p. 19
- 54) NOUGIER, Louis Rene y et. al "Historia General del Trabajo" España 1965, Ed. Grijalbo, Tomos I, II y III.
- 55) GOUDÉMAR, Jean Paul. "Movilidad del Trabajo y acumulación del capital" México 1974, Ed. ERA p. 134
- 56) JUAREZ, Antonio, "Las corporaciones transnacionales y los trabajadores mexicanos" México, 1979, Ed. SIGLO XXI, p. 241

"... PODRA HABER VARIANTES ADECUADAS  
A LA ESPECIALIDAD DE QUE SE TRATE;  
PERO LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES NO  
PODRAN SER ALTERADOS."

EUQUERIO GUERRERO

## CONCLUSIONES

Desde el principio de nuestro estudio nos avocamos a la tarea de escudriñar lo más a fondo posible sobre el concepto de trabajo eventual, sin tratar de desviarnos del tema, partiendo de fundamentos jurídicos y doctrinales desde lo más elemental, pasando también así a demostrar su amañada forma de utilización y la problemática que se devenga de esto, tanto en la vida económica como social del país.

Así conforme al orden que seguimos a lo largo de la presente investigación, expondremos algunas consideraciones que estimamos de importancia dejando totalmente claro que en ningún momento este análisis pretende ser tendencioso, sino sólo tratar de aportar algo positivo o útil a la sociedad en la cual nos hemos desarrollado y deseamos contribuir para el mejoramiento - del presente y el futuro.

En la parte histórica podemos dilucidar el origen del trabajo eventual al mismo tiempo que nacen los primeros indicios de la explotación agrícola y sus diferentes etapas de evolución, en virtud de las características propias y naturales de tal actividad. Posteriormente el trabajo eventual va a ser trasladado a diferentes ámbitos de la incipiente industria - en sus antiguos albores y forma parte del desarrollo de los factores tanto económicos, como social de nuestro país.

Ya en la época contemporánea nos encontramos con un principio fundamental que nació en los principios del siglo y de nuestra legislación moderna que es el de "La estabilidad en el empleo", principio general que tiene un alcance en todas las ramificaciones del trabajo y como garantía - lograda para todos los trabajadores. Partiendo de aquí vemos como ese beneficio de garantía no alcanza a los trabajadores eventuales, es más ni siquiera es regulado como caso de excepción, sino simplemente se le menciona en la forma más ambigua.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
79

En el ámbito jurídico, hemos encontrado, después de la minuciosa revisión hecha a los diferentes ordenamientos legales, partiendo de nuestra Carta Magna, la Ley Federal de Trabajo, otras Leyes Secundarias como Ley del Seguro Social y la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado, que el trabajo eventual no es regulado de ningún modo como una relación laboral, o como un contrato expresamente estipulado en dichos códigos, obteniendo por otro lado el mayor acercamiento a este tipo de trabajo, en un reglamento complementario a la Ley del Seguro Social, que presupone la existencia de tal relación de trabajo, que como ya hemos dicho no se contempla en la Ley, y por lo tanto carece de toda fundamentación y validez.

En el derecho comparado buscamos algunas legislaciones que lo mencionan, pero también, no lo regulan o lo mal interpretan, y otras lo confunden con otros tipos de contratos de trabajo.

En el capítulo cuarto hacemos mención de las diferentes definiciones literales y jurídicas sobre el concepto, para que así ya con más elementos, pasamos a un breve análisis de las diferentes clasificaciones de los tipos de trabajo que sí están regulados, para que de una forma evolutiva conjuntamos todos los elementos que a nuestra consideración son los idóneos, para así llegar a una definición de dicho concepto, la cual se adecuara a nuestras hipótesis y con todo apego a la realidad. Ya con lo anterior observamos en forma analítica y comparativa los diferentes criterios doctrinales; pues al parecer no coinciden en muchos aspectos algunos de los ilustres tratadistas que citamos, y otros lo confunden o engloban en clasificaciones de trabajo que sí están reguladas por la ley, o simplemente lo mencionan superficialmente; de los tratadistas que más aportaron a reforzar nuestro criterio con sus comentarios fueron el afamado autor - Mario De la Cueva, el consagrado e insigne Maestro Don Equerio Guerrero, y el notable tratadista argentino Guillermo Cabanellas. Lo cual nos permite ver a todas luces, la violación de los principios fundamentales en el terreno de la práctica.

Después de esto, examinamos algunos contratos de trabajo de varias empresas, denunciando su arbitrio con respecto a los trabajadores eventuales, - y como autoridades sindicales con un total despredimiento permiten y coadyuvan a las empresas a fomentar este tipo de situación.

Para no pasar por alto ninguno de los contratos de trabajo ya establecidos, enunciamos cada uno para que de manera doctrinal únicamente, distinguiéramos las diferencias en cuanto a conceptos.

Es incuestionable que el efecto principal que producen los contratos - de trabajo, con las características que mencionamos en cuanto al trato respectivo de los trabajadores eventuales, es la absoluta falta de seguridad en los empleos.

¡Ya es hora! de que la balanza se equilibre, pues en estos momentos - de transición y efervescencia política que el país vive, debemos de mantener ese equilibrio social que nos da mayor confiabilidad; tal parece que nunca vamos a salir de ese letargo que nos tiene en el subdesarrollo, ese paternalismo y tolerancia de circunstancias anómalas de ciertos sectores muy escogidos de la sociedad. Basta ya de una buena vez con los sindicatos de trabajadores - que en ningún momento cumplen con las funciones que realmente deberían regir en éstos, es por eso que cualquier logro que los trabajadores puedan conseguir, siempre resulta un logro pero para los sindicatos que con fines políticos y económicos, negocian con las empresas las condiciones de trabajo de los empleados, pero siempre para beneficio de la empresa o del sindicato y nunca para mejorar el nivel de vida de los trabajadores, es así como los sindicatos, empresas y autoridades del Estado están acabando con el equilibrio social y contribuyen al estancamiento de nuestro país.

Como queremos que con la apertura comercial y la transformación económica que el país vive en estos momentos, vengan empresas extranjeras - a crear nuevas fuentes de empleo; y tengan respeto a nuestros trabajadores, a nuestra gente, a nosotros mismos, si con lo primero que se encuentran es con líderes sindicales dispuestos a transar con las condiciones de trabajo - de sus compañeros. Las leyes no están mal, simplemente dejan muchas lagunas

que dan manga ancha a todas estas situaciones; pues en el caso de compañías extranjeras, ellas están acostumbradas a dar otro nivel a sus trabajadores, y otras condiciones, se apegan a lo establecido sin que medie un tercer negociador, intermediario, o un funcionario con motivaciones económicas únicamente.

Que le ofrecemos a nuestra "clase apoyo", que es el sostén del país; que puede sancionar al Estado cuando en estas épocas de crisis es el primero en hacer recorte presupuestal, como así lo llaman o más bien recorte de sus trabajadores eventuales, también por llamarlos como los cataloga el mismo gobierno; que seguridad al empleo puede reclamar, cuando si las empresas toman su ejemplo estarían haciendo pedazos todo tipo de estabilidad para el trabajador.

Finalmente quedaría por expresar propuestas definitivas, como resultado de este estudio, en donde se contemplan algunas bases sobre el aspecto jurídico, quedando éstas enmarcadas en un ámbito doctrinario.

PRIMERO.- La denominación conocida como "trabajo eventual", no puede ser incluida en ningún contrato de trabajo o modalidad de éste, puesto que es definitivo que la Ley no lo contempla como una relación de trabajo, - por lo tanto debe de desaparecer en virtud de ser violatoria a nuestros principios fundamentales de derecho.

SEGUNDO.- Deben dejarse sin efecto, interpretaciones especulativas como las de transitoriedad, temporalidad, accidentalidad, ocasionalidad, etc. ya que nuestra Ley define con claridad los tipos de relación de trabajo.

TERCERO.- Nuestra oposición, tanto en los términos anteriores - como el de eventual, no es, siendo menos rigurosos, en el sentido literal - de los mismos, sino el contenido que encierran.

CUARTO.- Los trabajadores utilizados para labores específicas, no deberán por ese sólo hecho, ser contemplados en una relación de trabajo especial, y muchos menos no consideradas por la Ley.

QUINTO.- Los trabajos como el de la construcción, las reparaciones en general, los servicios, no deben de considerarse en la clasificación de eventuales, sino que deberán ser incluidos en el Artículo 35 de la Ley - Federal del Trabajo, que nos señala la relación de trabajo por otra determinada.

SEXTO.- No debe de haber excepciones para la utilización del término de trabajo eventual en ningún caso, ni en ninguna rama laboral, para que éste no se preste a libres interpretaciones y arbitrio en perjuicio del trabajador.