



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**El Contrato Eventual en la Realidad  
Mexicana, Política, Económica y Social**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**JOAQUIN CAMACHO LAZO DE LA VEGA**



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.

**A MI MADRE:**

**Quien con sus consejos -  
y enseñanzas, pudo guiar  
me por un camino a se -  
guir.**

**A MI PADRE;**

**Quien con su apoyo  
me condujo a la -  
culminación de mi  
carrera.**

**A MI MADRE:**

Quien con sus consejos -  
y enseñanzas, pudo guiar  
me por un camino a se -  
guir.

**A MI PADRE;**

Quien con su apoyo  
me condujo a la -  
culminación de mi  
carrera.

**A MI MADRE:**

Quien con sus consejos -  
y enseñanzas, pudo guiar  
me por un camino a se --  
guir.

**A MI PADRE;**

Quien con su apoyo  
me condujo a la --  
culminación de mi  
carrera.

**A Maricruz:**

**La estrella de mi amanecer.**

C O N T E N I D O .

- CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTORICOS.
- CAPITULO II.- NATURALIEZA JURIDICA DE LOS CON  
TRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.
- CAPITULO III.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y DURA  
CION DE LAS RELACIONES INDIVI -  
DUALES DE TRABAJO.
- CAPITULO IV.- EL CONTRATO EVENTUAL EN LA REALI  
DAD MEXICANA, POLITICA, ECONOMI  
CA Y SOCIAL.

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

## C A P I T U L O I

## LA DURACION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN LA NUEVA LEY.

## 1.- Antecedentes Históricos.

Durante muchos milenios, los instrumentos de la producción dependen de la fuerza muscular — del hombre, quien sólo es ayudado por animales — que ha logrado domesticar. Toda la producción — descansa en la fuerza animal.

La esclavitud es por entonces la forma — normal de trabajo, sin embargo el trabajo libre — existe, si bien no adquiere alguna importancia — hasta fines de la antigua edad grecorromana. Por esa época está organizado ya en colegios o corporaciones. La desaparición de la esclavitud dá nacimiento a la servidumbre, que llega a ser la forma normal del trabajo hasta el siglo XIV. El trabajo libre provoca poco a poco su desaparición, re<sup>g</sup>lamentándose y organizándose a su vez en el seno de las corporaciones. Los trabajadores experimentan en efecto, la necesidad de agruparse en la — Edad Media para defenderse contra el feudalismo.— Ob<sup>t</sup>ienen así, cierta seguridad para el ejercicio de su trabajo.



Pero los patrones modificarán los reglamentos en su favor y harán de ellos instrumentos de lucha contra toda elevación de salarios o mejora de su situación económica.

La realéza los sostendrá y de ello surgirán innumerables conflictos, a veces violentos. De ésta suerte, los obreros verán con buenos ojos la supresión de las corporaciones y la desaparición del poder real.

El contrato de trabajo, en un principio tuvo un aspecto puramente individual, ya que cada persona trabaja directamente la tierra o la industria rudimentaria que le permitía solventar sus necesidades inmediatas. Posteriormente las guerras llevan a la esclavitud a los vencidos, los que trabajan para el vencedor, extendiéndose luego hasta el campo privado.

#### A.- G R E C I A .

La composición de la sociedad griega fué idéntica a la de todos los pueblos de la antigüedad. La esclavitud fué rasgo notorio y marca una profunda división entre esclavos y hombres libres. El esclavo constituía un bien patrimonial, masa indiferenciada, homogénea como cualquier mercancía; en cambio en el hombre libre, había clases sociales determinadas por una diferente ocupación.

Se tiene noticia de que los artesanos griegos se agruparon y constituyeron asociaciones de oficio, bien para actuar en política, bien con fines de ayuda mutua.

A éstas asociaciones no preocuparon los problemas de trabajo de sus agremiados, ni de las personas que tenían a su servicio, que normalmente eran esclavos, motivo por el cual en Grecia no hubo leyes de trabajo.

#### B.- R O M A

Es en Roma donde aparece por primera vez, después de mano de obra esclava, la mano de obra libre, es decir la relación que se dá entre el que presta un servicio y el que lo recibe. Sólo el servicio militar y las tareas agrícolas recibían cierta consideración y las demás tareas eran reputadas como serviles, las que no debían ser ejercitadas por un ciudadano.

La prestación de servicios tuvo originalmente en Roma dos manifestaciones: La LOCATIO CONDUCTIO OPERIS ó arrendamiento de servicios y posteriormente aparecen el MANDATO, como una tercera forma.

En un principio las dos primeras formas, - la *Locatio Conductio Operis* y la *Locatio Conductio Operarum*, tienen un origen servil por virtud de la esclavitud; el trabajo como el esclavo que lo produce tiene la consideración jurídica de una cosa, sus propietarios los podían vender o alquilar como si se tratara de bienes. Más tarde, cuando las necesidades mismas lo impusieron, los hombres libres acudieron al mercado a ofrecer sus servicios y entonces se estimó que los hombres libres podían arrendar sus servicios, de ahí el nombre común de *LOCATIO* que significa alquiler o arrendamiento y en la cual el locator se obliga a prestar el servicio al conductor o se a el acreedor de la prestación; en un principio el señor se sirve de sus esclavos, pero con ésta modalidad se dá la posibilidad del arrendamiento de esclavos ajenos y es precisamente de ahí de donde surge el nombre que se dió a éstas nuevas constituciones.

El arriendo de servicio o sea el *Locatio-Conductio Operarum*, tiene por objeto la prestación de servicios honestos, pero liberales; como por ejemplos los servicios que debían prestar los médicos, los abogados, etc.; además jurídicamente no se podía pretender exigiendo la merced o precio, pues sólo se establecían donativos socialmente obligatorios llamados "honoraria" ó "númera". - El *Locatio Conductio Operis*, se diferencia del anterior, por considerarse como arrendador, no a quien ejecutar la obra sino aquél por cuya cuenta se ejecuta, amén de las demás diferencias que ca-

racterizan a cada una de las formas que más adelante enunciaremos.

Se diferencian éstas dos formas por el objeto que persiguen. El fin de la *Locatio Conductio Operis* es la ejecución de una obra o de un producto, independientemente del tiempo y condiciones de trabajo que no emplean en su ejecución; el objeto de la *Locatio Conductio Operarum* es la prestación de un servicio, independientemente del resultado de la labor, notándose que en ésta última la relación de subordinación casi desaparecía, sobre todo porque el obligado o locatario, podía realizar la obra en su propio taller y auxiliarse por otras personas.

Otra diferencia en cuanto a la relación creada entre arrendador y arrendatario, consiste en que mientras en la *Locatio Conductio Operarum* el Locator estaba obligado a obedecer al conductor, mientras que en la *Locatio Conductio Operis*, una vez fijada la naturaleza de la obra a producir, quedaba el arrendador de servicios en libertad para desarrollarla, ya que lo que se pretendía era la obra.

Según García Oviedo, en ese derecho se encuentra un precedente muy importante del actual contrato de trabajo.

Se entendió por MANDATO, el contrato en virtud del cual una persona llamada mandatarius - se encargaba de obrar por cuenta de otra llamada-mandator.

Este contrato se distinguió del Locatio - Conductio Operarum porque no establecía entre mandante y mandatario relación alguna de obediencia - y de la Locatio Conductio Operis, por la naturaleza de los servicios que servía de objeto al contrato ya que el mandato comprendía únicamente los servicios laborales que por su carácter distinguido eran propios de personas de posición y que, a lo sumo, daban origen a la percepción de honorarios, y en cambio la Locatio Conductio Operis sólo podía referirse a profesiones no liberales y a trabajos de baja categoría.

De la antigua Roma, podemos concluir que no existió un derecho del trabajo, ya que careció de conceptos jurídicos que fueron suplidos por el derecho civil; pero no se puede soslayar el hecho tan importante de que fuera en Roma donde por primera vez se regulara la prestación de servicios, independientemente de la rama del derecho que se ocupará de ello.

C. - E D A D M E D I A .

En la Edad Media, el concepto del trabajo

no varía mucho y así en su primera fase aún las labores del campo eran denigrantes, se vuelve a la idea de la relación personal por virtud de la cual el arrendador de servicios quedaba bajo el poder del arrendatario.

"Aparece después, impuesto por la necesidad de una mejor mano de obra exigida por el lujo y el confort aprendidos en la decadencia romana y en el experimento de las Cruzadas, el obrero libre e independiente que desarrolla actividades en centros poblados o a la sombra de amurallados conventos" (1).

"Ya en ésta etapa, la ciudad como defensa natural, procuró bastarse así misma y es entonces cuando se origina el régimen corporativo, que es el sistema en el cual, los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas" (2).

Pero el sistema de las corporaciones no extingue de manera absoluta la relación personal que establecía la *Locatio Conductio Operarum*, pues subsiste para los trabajos domésticos y otros de menos importancia; en cambio la *Locatio Conductio Operis* es la forma fundamental de contratación.

"Las corporaciones son propiamente asociaciones de artesanos del mismo oficio como residentes en la misma villa, especies de sindicatos obligatorios puramente patronales, dirigidos por autoridades de su propia elección." (3).

Su objetivo era el de proteger sus intereses comunes pero no el de los compañeros o aprendices, sino el de los maestros o patronos, quienes se agrupaban con una tendencia hacia la solidaridad.

Una de las características típicas de la corporación era la de ejercer el monopolio de la producción, ya que nadie podía dedicarse, fuera - de sus miembros, a la actividad del gremio y a - quien lo hiciera podía ser castigado hasta con la pena de muerte.

"Para el trabajo en sí, se limita el ingreso a éstas actividades, existiendo una verdadera trilogía consituída por los elementos MAESTROS patrono actual, COMPAÑERO, que es el que se conoce después como obrero y APRENDIZ".(4).

Así tenemos que las corporaciones se integraban por maestros, compañeros u oficiales y a aprendices. El aprendiz era la persona de categoría inferior, entraba a la corporación con la fi

nalidad de aprender el oficio; el maestro le impartía la enseñanza, y cuidaba de su persona, además el maestro recibía determinado precio, y también los servicios del aprendiz, sin darle ninguna remuneración.

De aprendiz, generalmente sin sueldo, ya que el trabajo se pagaba con enseñanza y alojamiento en el propio taller, se pasaba a oficial, éstos dos grupos de resistencia y de rebeldía gremial en la hermandad francesa se conoce como compañero. En éste inicial conglomerado se encuentran el verdadero origen del actual asociacionismo de trabajadores conducido por un espíritu de clase, encendido por el olvido que el maestro tenía de éste colaborador dependiente". (5).

Creo que la relación de trabajo que se establecía con el aprendiz encerraba marcadas particularidades, además de ya anotadas arriba, la de que el aprendiz vivía con el maestro, y se establecía entre ellos una relación casi familiar, de donde surgían deberes de asistencia y fidelidad recíprocas.

"Se establecía también, para el aprendiz, un proceso para adquirir la categoría de compañero, y posteriormente la de maestro, mediante la presentación de una obra maestra, categoría que -



era muy difíciles aprender por aquél, dado lo - costoso que resultaba la fabricación de la obra - maestra y en ese intento podía llevarse hasta o - cho años o más". (6)

Podemos concluir que en el caso de los -- aprendices y dadas las características que se han enunciado,, no se dió la relación de trabajo en - la prestación de sus servicios y sobre todo porque ni siquiera recibía un determinado sueldo.

En cuanto a los compañeros, éstos trabajaba ban a jornal o por unidad de obra, con la obliga - ción de proporcionar un producto de buena cali - dad. En éste capítulo de la reglamentación se - ha querido encuadrar el derecho del trabajo, re - cordando, entre otras disposiciones, la relativa - al salario justo, una de las principales caracte - rísticas del sistema corporativo. En realidad -- el establecimiento de un salario justo, en ningún momento se debió a la idea de mejorar la situa - ción económica de los trabajadores, sino por el - contrario, ésto obedeció a la finalidad de los - patronos o maestros de evitar la libre concurren - cia que éstos habrían podido hacerse si fijaran a su arbitrio los salarios.

Por lo que concluyendo, en la contrata --

ción de los compañeros, la nota distintiva o característica de los contratos de trabajo o relación de trabajo, que es la subordinación, casi se pierde, ya que principalmente conservaban la obligación de proporcionar una obra o producto de buena calidad; en cambio, en la prestación del servicio, refiriéndose a los aprendices, la nota de subordinación al maestro, es sumamente marcada.

En el siglo XV, el descubrimiento del Nuevo Mundo, la exigencia de nuevos productos manufacturados y la expansión mercantil, encierran la decadencia del régimen corporativo. La transformación del mercado local en nacional, y de ésta en internacional, así como la aparición de intermediarios entre productores y consumidores, demostraron la incapacidad de las corporaciones para satisfacer las exigencias del mercado e incluso pusieron de relieve que las corporaciones con sus procedimientos complicados y su tendencia monopolista, era un obstáculo para el desarrollo económico que se vislumbraba.

Por lo antes dicho, y dada la influencia decisiva de los fisiócratas que lucharon por la libertad económica, así como libertad de trabajo sin restricciones, se empieza a desmoronar el sistema corporativo.

Y así es como en Inglaterra, en el año de 1545, se dictan las primeras medidas tendientes a destruir éste sistema, confiscándoles los bienes a las corporaciones en beneficio de la corona. — En Alemania un decreto del año de 1731, autorizó el trabajo de artesanos libres al lado de los — agremiados. En Francia, por decreto de Marzo de — 1771, se suprimieron las corporaciones y posterior<sub>u</sub>mente en junio de ese año, la Ley Chapalier prohibió la reorganización de éstas, como se desprende de algunos de los artículos de ésta, citados por el Maestro Mario de la Cueva, y que a continua — ción transcribo:

"Art. 1o.— Considerando que la desaparición de cualquier especie de corporaciones constituidas por ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las fases fundamentales de la Constitución Francesa, queda prohibido su restablecimiento, — cualquiera que con el pretexto o la forma que se les dé".

"Art. 2o.— Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, o comerciantes, y compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario, deliberar, — tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes".(7)

Y así también en la exposición de motivos de ésta Ley, se señala que se permitirá a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, celebrar asambleas, pero de ninguna manera con motivo de fortalecerse para la defensa de sus intereses comunes.

Esta organización se asemeja a nuestros sindicatos, pues aunque la finalidad de éstos sea la defensa de sus intereses comunes, coincide con el régimen corporativo, pues se sanciona a los trabajadores que se unen para ese efecto.

Indudablemente que ésta Ley, acarrea perjuicios para la gran masa trabajadora, pues en aras de proteger el interés particular de los individuos, deja al trabajador en completo aislamiento frente al patrón.

Es sumamente importante que veamos la regulación de los contratos de trabajo en las primeras codificaciones civiles en el mundo, y las razones que influyen para que éstas se ocuparan de tal regulación. De ésta manera vemos que el maestro de la Cueva dice: "A la libertad individual, principio básico que dominó las instituciones del Derecho del Trabajo, se agregó otra idea, la igualdad, principio que acompañó siempre a aquéllas en las teorías del Derecho Natural; todos los hom

Y así también en la exposición de motivos de ésta Ley, se señala que se permitirá a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, celebrar asambleas, pero de ninguna manera con motivo de fortalecerse para la defensa de sus intereses comunes.

Esta organización se asemeja a nuestros sindicatos, pues aunque la finalidad de éstos sea la defensa de sus intereses comunes, coincide con el régimen corporativo, pues se sanciona a los trabajadores que se unen para ese efecto.

Indudablemente que ésta Ley, acarrea perjuicios para la gran masa trabajadora, pues en aras de proteger el interés particular de los individuos, deja al trabajador en completo aislamiento frente al patrón.

Es sumamente importante que veamos la regulación de los contratos de trabajo en las primeras codificaciones civiles en el mundo, y las razones que influyen para que éstas se ocuparan de tal regulación. De ésta manera vemos que el maestro de la Cueva dice: "A la libertad individual, principio básico que dominó las instituciones del Derecho del Trabajo, se agregó otra idea, la igualdad, principio que acompañó siempre a aquél en las teorías del Derecho Natural; todos los hom

bres son iguales, o como se enunció en los preceptos jurídicos, LA LEY CIVIL ES IGUAL PARA TODOS; de aquí que no pudiera existir una legislación de clase y que las relaciones de trabajo debieran de regirse por la Ley Civil". (8).

De ésta manera, las codificaciones civiles empiezan a regular cuestiones laborales, principalmente en lo que se refiere a los contratos de trabajo.

Surgieron así, los Códigos de Napoleón en 1804, el Código Civil Español en 1889, y el de Alemania en 1897, en que el contrato de trabajo se regula con demasiada parquedad, pero se nota en ellos una gran diferencia en la forma romana de ser considerados; se dignifica y se reconoce carácter humano al trabajador.

#### D).- EL CODIGO DE NAPOLEON.

Reglamentó el llamado arrendamiento de obra o de industria, dentro del cual incluyó el trabajo de los domésticos y obreros, el de los portadores, y el que hoy se conoce como contrato de obra. En ellos el arrendador y arrendatario se consideran en un mismo plano de igualdad y las condiciones del contrato se fijan por la libre vo

luntad de las partes sin otras limitaciones que las fija el propio Código, para su celebración.

Mario de la Cueva dice: "Patron y trabajador, o como se les nombraba arrendador y arrendatario de obra eran supuestos en un plano de igualdad; la relación de trabajo debía descansar en el libre acuerdo de voluntades, por virtud del cual se obligaba al segundo a prestar al primero un servicio personal, a conducir una persona o una cosa o a construir para el arrendador una obra mediante un salario, precio o retribución" .(9)..

Es decir, en el contrato de trabajo debía resultar de libre acuerdo de voluntades, pero en la realidad era el patrono quien fijaba las condiciones de trabajo. Realmente la condición era en que quedaba el trabajador frente al patrón cada vez eran peores, resultaba absolutamente imposible, que el trabajador con su cada día creciente miseria pudiera de alguna forma oponerse al patrón y fijarle sus condiciones de trabajo.

Regula con bastante acierto algunos de los aspectos de los contratos de trabajo, como lo es la duración de los mismos, por cierto tema de importancia el hecho de haber fijado plazos cortos para la duración de los mismos, y así mismo los

contratos que se daban en plazos excesivamente largos, era interpretado por la doctrina como nulos.

Al respecto, Mario de la Cueva dice "Para la duración y terminación del contrato se daban - las siguientes reglas: a) según el artículo 1780, no podía obligarse el trabajador sino por cierto-tiempo a para la ejecución de una obra determinada, con lo que quedó proscrita aquella forma de - contratación en la que el trabajador se obligaba - a prestar sus servicios durante toda su vida". - (10).

En cuanto a la regulación de los contra-  
tos por obra o tiempo determinado, cuando éstos -  
se dan por terminados anticipadamente al plazo es-  
tablecido o término de la obra, se olvida el le-  
gislator de la seguridad que debe tener el traba-  
jador en su trabajo, y dá facultades al patrón pa-  
ra despedirlo en esas circunstancias con sólo in-  
demnizarle con una cantidad igual al tiempo res-  
tante para la terminación del contrato o termina-  
ción de la obra. Al respecto de la Cueva anota:-  
"Si el contrato era a tiempo fijo o por obra de -  
terminada, era preciso esperar el vencimiento del  
plazo o la terminación de la obra; y si alguna de  
las partes lo daba por terminado con anterioridad,  
era responsable de los daños y perjuicios que oca-  
sionara. Si era el patrón, debía pagar al traba-  
jador el importe de los salarios por el tiempo --  
que faltara para el vencimiento del plazo o termi



nación de la obra; e igual pago debía efectuarse si el trabajador se separaba del servicio por falta cometida por el patrono" (11).

En relación a los contratos que se celebran por tiempo indefinido, estableció que podrían darse por terminados por cualquiera de las partes, dando aviso con ocho días de anticipación. Y en relación con el salario y a pesar de la pretendida igualdad entre las partes, el artículo 1782 estableció que la afirmación del patrón respecto al momento del salario, pago de salarios del último año y por los adelantos hechos al trabajador, era aceptada. Esto es diferente en nuestra legislación actual, ya que es el patrón en cualquiera de los casos quién deberá de demostrar tales hechos, ya que en caso contrario lo dicho por el trabajador al respecto se tendrá por cierto.

E).- ANTECEDENTES HISTORICOS EN EL MEXICO PRECORTESIANO.

Cuando Hernán Cortés y sus acompañantes llegaron a México, se quedaron asombrados al encontrar entre los Aztecas un régimen social y económico que superaba al régimen feudal, imperante en Europa en ese tiempo.

"En el espíritu de Hernán Cortés y de sus compañeros de armas, conocedores de las instituciones de marcada fisonomía feudal de la metrópoli, el régimen social y económico Azteca, produjo verdadera impresión de asombro y de incredulidad— porque sólo se acudió a sus riquezas y el apoderamiento del metal acumulado en el laboreo de síngulos y de constancia". (12)

El trabajo estuvo subordinado esencialmente en atención a la categoría social de los individuos, ya que entre ellos, como ocurría dentro de la conformación interna de los pueblos dedicados a las guerras, las clases sociales quedaban incluidas en dos grupos que eran: los privilegiados y los desheredados, aunque los mismos no constituían círculos herméticamente cerrados, sino —

por el contrario, los de abajo podían escalar de diversas formas, hasta llegar a integrar dentro - del primer grupo.

Para la mejor comprensión de la aporta - ción que éste pueblo hace a nuestro estudio, paso a referirme brevemente, al estudio de las catego - rías sociales integrantes de cada uno de los gru - pos mencionados antes.

Dentro del primer grupo se encuentran los militares, sacerdotes, nobleza, mercaderes, agri - cultores y artesanos.

Los militares y sacerdotes, integran la - clase económicamente ociosa, su función principal es la de hacer la guerra y gobernar, para unos, - y ejercer los oficios religiosos, las de los o - tros. Gozan de los más altos privilegios, ejer - ciendo una verdadera tiranía sobre el común del - pueblo.

"Si bien es cierto que los militares y - sacerdotes gravitan esencialmente en el orden ins - titucional y político del imperio, sólo me vincu - lo a ellos a simple título referencial, para com - pararlos con otros elementos de la población. - Nuestro propósito es poner de manifiesto el orde - namiento del trabajo y de la industria, bajo el -

punto de vista de expresiones creadoras y transformadoras de valores y de productos, por sí o por su intermedio; y él militar y sacerdote escapan al supuesto que examinamos porque no crean valores, sobre todo los primeros y porque su oficio es completamente extraño a nuestro estudio", (13)

La nobleza es otro elemento de la división social Azteca, de poca reelevancia, por su escasa aportación al objeto de nuestro estudio, aunque algunos miembros de ella, se dedicaron a la industria y al cultivo del campo. Y los privilegios—en bienes, honores o dádivas de que gozaban, los obtenían gracias a la iniciativa personal principalmente provenientes de guerras, actos temerarios y de los nacidos del favor de los grandes señores.

Los comerciantes integran otras de las categorías dentro de las clases privilegiadas Aztecas, o dedicados, como su nombre lo indica, a las actividades comerciales dentro y fuera, es decir tanto hacia en el comercio con los pueblos distantes, así como practicaban ampliamente el comercio interno, el cual además de amplio era muy variado. Constituyen factor importante en la regulación del comercio; disfrutaban de una especie de fuero y mantenían relaciones de diversa índole con los sacerdotes y guerreros.

En realidad, éstos, perseguían, en términos generales única y exclusivamente su enriquecimiento y el de sus familias.

Los agricultores constituían la esencia del imperio, ya que la actividad agrícola era la más importante dentro del pueblo Azteca.

Obligatoriamente debían cultivarse la parcela asignada al beneficiario en la comunidad del Calpulli.

En cada vivienda campesina debían existir un granero para la conservación de la cosecha, y su rendimiento perteneciente a la comunidad del Clan.

A los artesanos, podemos llamarles también obreros libres, dadas las características de la actividad que desarrollaban.

No obstante que la actividad principal entre los Aztecas era la agricultura, destaca tam -

bién ésta clase social, y es digno de mencionarse que en éste pueblo no se menospreciaba la práctica de cualquier oficio.

La actividad manual se desarrolla por obreros libres de diversas profesiones, sobre todo — en la categoría de artífices en los trabajos de — piedras preciosas, maderas, plumas, plata, alfarería, etc.

El trabajo que desempeñan es remunerado, — obteniendo de ésta manera elementos propios de — subsistencia, permitiéndoles tener o disfrutar — una vida superior y más independiente a la de los campesinos, quiénes por su condición se encuentran atados al Calpulli.

El trabajo lo desarrollan en sus talleres que generalmente lo constituyen sus casas, y con elementos propios de producción; los productos que elaboran los venden casi siempre al cliente que — anticipadamente se les encomienda.

A pesar de la libertad e independencia —

social y política de que gozaba la mayor parte — del pueblo Azteca, su actividad laboral queda encuadrada dentro de una organización que se asemeja en gran parte el régimen corporativo, imperante en la edad media.

Despontín señala que: "Dentro de la libertad política y social de estos obreros, mediaba— la obligación del trabajo, En las mismas especialidades, existían verdaderas expresiones de gremios, semejantes en sus directivas generales a — las de la de la edad media en Europa, repartidos— en los cuatro barrios de la ciudad de México con limitaciones de fabricación y de venta y con sus— dioses y fiestas especiales, que evidencian una — modalidad corporativa y con ella dependencia y su— jeción del trabajador a una organización discipli— nada y fuerte: " (14)

En vías de conclusión, podemos decir que— la relación laboral que se establecía entre los — artesanos y los que mandaban hacer los trabajos — constitutivos de la especialidad de aquellos, de— ninguna manera puede encuadrarse dentro de las — características de nuestro actual contrato de tra— bajo, ya que adolece de algunos de los elementos— importantes de éste, como lo es el hecho de que — no se dá la subordinación, por una parte y por o— tra, el artesano llevaba a cabo la obra con ele— mentos propios de producción.

Hubo un segundo grupo social y al que nos referimos en líneas anteriores que es el de los -- desheredados, integrado por las más bajas categorías sociales y ellos son: los tlamemes, esclavos y mayeques, aun que como ya se dijo, ésta categoría podía abandonarse para escalar la primera.

Los tlamemes constituyen una de las más -- bajas categorías, sino es que la más baja en la -- escala social de los Aztecas, pues desempeñan el -- trabajo de bestias debido a la escasez de éstas -- para transportar la carga.

La esclavitud se podía dar por dos razo-- nes; por cautiverio, a quienes generalmente se des-- tinaban para los sacrificios religiosos, pero si-- por algún motivo escapaban a la inmoliación, podían entonces ser sujetos de ventas a terceros. La -- otra razón por la cual se adquiría la condición-- de esclavo, era por castigos impuestos por algún delito cometido. En éste caso, tal esclavitud-- tenía ciertas características que la hacían dife-- rente a la que se practicaba en Europa en ese en-- tonces, esto debido a que el poseedor de un es-- clavo, no obtenía poder sobre la persona física-- del esclavo, y solamente el dueño de aquél podía exigirle la prestación de su trabajo, y obtener así, el producto de su labor.

Además, el esclavo tenía la aptitud pa-- ra su vez poseer esclavos y explotarlos en la --



misma forma que con él hacía su dueño. De ésta - manera, el esclavo que a su vez tenía esclavos, - podía constituir un patrimonio personal para el - bienestar de él y de su familia.

"Se trata, ésta situación del esclavo, de una forma rudimentaria y limitada de la privación de la libertad". (15)

Los mayeques, que constituyen una categoría social de verdaderos desposeídos, sin bienes - ni tierra, atados a la fracción que trabajan, pasan a ser propiedad de uno a otro titular de la - misma.

Son los trabajadores del campo, una especie de esclavos de la tierra, sin llegar a serlo - realmente.

En mi opinión, salvo algunas excepciones - citadas antes, entre el pueblo Azteca no se practicó la explotación del hombre por el hombre; por el contrario, aislado de la idea del trabajo libre, se hizo concebir la percepción íntegra de la remuneración y así las formas familiares del tra-

bajo y la organización corporativa, impidieron -- aquella explotación.

#### F).- MEXICO COLONIAL.

A la llegada de los españoles, el sistema corporativo se implantó en América, casi con las mismas características y funciones que tenía en Europa, perdurando éstas en México, hasta las Leyes de Reforma.

El trabajo en ésta época, queda enmarcado dentro de dos regimenes: El trabajo de la sociedad, representado por las corporaciones, y el de la mano de obra indígena, ambos reglamentados por dos cuerpos de leyes que fueron las ordenanzas -- de gremios y las leyes de Indias respectivamente.

Podemos anotar que los gremios europeos a diferencia de los nuestros, se originaron impelidos por las necesidades sociales y económicas del ambiente, mientras que México, fueron impuestos -- como instrumento de dominación.

En cuanto a su estructura, era semejante -- a la de los europeos, maestros, compañeros y aprendices, pero en cuanto al régimen jurídico, --

los estatutos no se hicieron extensivos a los indígenas, ya que se les deja en libertad de ejercitar el trabajo que desearan, excepto el de la educación y otros, pues no podían establecer escuelas para la enseñanza, es decir, les prohíben adquirir la maestría especialmente en los gremios de maestros de escuela, además de algunos otros.

Las leyes de indias se dieron para tratar de resolver el problema tan grave del trabajo de los indígenas, ya que al menos protegían formalmente al proletariado de la colonia española de los constantes abusos y explotación de que eran objeto los indígenas trabajadores de México, ya que por medio de la esclavitud aprovechaban su mano de obra tan preciada en ese tiempo.

"Esta recopilación, contiene entre otras disposiciones relativas a la duración del trabajo, el pago de salarios justos y equitativos, el pago de salarios en efectivo y no en especie, a la reglamentación de los condiciones de trabajo, a la reparación en accidentes ocurridos en las minas, a la prohibición del trabajo de los menores de 18 años, así como la duración de la jornada diaria, prohibiéndose el trabajo de los sábados en la tarde y los domingos, para todos los aborígenes". (16)

En cuanto a la duración del contrato de trabajo, lo limitan a un año; limitan la jornada

de trabajo a 8 horas otorgan subsidios a los obreros necesitados y enfermos: establecen la obligación de justificar los despidos, etc.

La grandiosidad de las disposiciones de este cuerpo de leyes según Cabanellas, "podrían, incluso constituir la armazón de buen código de trabajo;" (17) y que según Belloch "Se pueden considerar como primer ejemplo de legislación de trabajo en la época moderna." (18)

A pesar de toda esa belleza que encerraban las olvidadas Leyes de Indias, y de todas esas expresiones de admiración de que han sido objeto por diferentes autores, éstas no tuvieron aplicación práctica en su época.

Despontin nos ilustra en el tema cuando dice: "Ofrece la conquista y la colonización el espectáculo sucesivo y persistente del choque de corrientes fundamentales dispares, en cuanto al indio se refiere, frente al aprovechamiento de su trabajo y de sus bienes; la de las Leyes de Indias y de las Ordenanzas Reales que se reverencian pero no siempre se acatan, que generan una población de derecho, especie de envoltura legal y moral, por un lado, y a su vera, el propósito del conquistador que en aras de un engolamiento de cierto matiz señorial, se instala en las tierras desconocidas carente de control inmediato y enér-

gico, sin acatar el derecho indiano en su conjunto generoso y amplio." (19)

En ésta época fué una realidad que existiera la esclavitud desde los primeros años de la Conquista.

Así existieron las encomiendas, instituciones por virtud de las cuales los conquistadores eran dueños de los naturales de la tierra, a cambio de enseñarles la religión católica y el idioma español. Constituían en realidad, un tipo de trabajo forzoso lo constituyó la servidumbre, debido a la cual se daba a los conquistadores un cierto número de indios para su servicio personal, los que se dedicaban a las labores del campo, como tarea principal. Se les consideraba como objeto de propiedad al igual que se les consideraba a los animales.

Los conquistadores podían también hacer esclavos a los indios, marcándolos con hierro candente, pese a las prohibiciones de ese tipo de esclavitud que hicieron los Reyes Católicos.

En resúmen, de ésta época, se puede decir que el trabajo contratado, como tal, se dió formalmente en las Leyes de Indias, aunque en la práctica resultará nulo. En cierta forma se dió tam-

bién en las Ordenanzas de Gremios, pues entre sus miembros se daba una reciprocidad de derechos y obligaciones, para: que al final de cuentas resultara siempre en la práctica, que quien tenía las obligaciones era el trabajador y los derechos solamente el patrón.

#### H).- MEXICO INDEPENDIENTE.

Al inicio del movimiento revolucionario de 1810, Don Miguel Hidalgo y Costilla declaró abolida la esclavitud y ordenó poner en libertad a todos los esclavos. A la consumación de la Independencia y debido a que éste movimiento fué de carácter político más que inspirado en ideas económicas y sociales, continúa la misma situación por la que luchaban los insurgentes, pues las condiciones del asalariado, sólo se prolongaron en la forma que prevalecían en la época de la Colonia.

El movimiento de independencia, no tuvo el efecto de derogar definitivamente el régimen corporativo imperante durante la Colonia, inclusive las relaciones obrero-patronales se rigieron por los textos de algunas ordenanzas.

Una vez realizada la independencia, el problema política existente en México y motor dinámi

co de las inquietudes de ese tiempo, hace que la regulación jurídica de carácter laboral quede a un lado, pues se le presta poca atención al igual que a otras reglamentaciones jurídicas, necesarias para la convivencia del pueblo.

Es hasta las Leyes de Reforma y especialmente la de 12 de julio de 1859 que pone fin a la organización corporativa, al suprimirse las comunidades religiosas de hombres y toda clase de cofradías y congregaciones; las Leyes de Reforma consideraron como bienes del clero, los que pertenecían a las cofradías y archicofradías, bienes a los que se les hizo extensiva la desamortización.

La Constitución de 1857, influida por los principios liberales de la época, legisló sobre la materia del trabajo.

Efectivamente, esta Constitución facultó a todo individuo a dedicarse a la profesión, industria o trabajo que más le conviniese y dejó en libertad a las partes para que contratasen según sus intereses. (Artículo 40. y 50.)

También se hacen los primeros intentos de elevar a rango constitucional los derechos del trabajador, lo cual finalmente no se logra.

En el constituyente Ignacio Ramírez, el primero en proponer que se eleve a la categoría de norma constitucional los derechos del trabajador, y así, en la discusión del Artículo 17 del proyecto correspondiente al Artículo 4o. en una de sus sobresalientes intervenciones dijo: "Se habla de contratos entre propietarios y jornaleros, y tales contratos no son más que un medio de apoyar la esclavitud. Se pretenden prisiones o que el deudor quede vendido al acreedor, cosa que sucede en las haciendas que están lejos de la Capital, y también en las que están demasiado cerca.

Si la libertad no ha de ser una abstracción, sino ha de ser una entidad metafísica, es menester que el código fundamental progeja a los derechos todos del ciudadano, y que en vez de un amo no críe millares de amos, que trafiquen con la vida y con el trabajo de los proletarios". — (20).

Pero a pesar de lo convincente de los argumentos del Sr. Ramírez, prevaleció el criterio expuesto por Vallarta en varias de las intervenciones que hizo a propósito de la discusión del artículo del proyecto constitucional mencionado quien dijo: "El principio de concurrencia ha probado — que toda protección a la industria sobre ineficaz; que la ley no puede ingerirse en la producción; — que la economía política no quiere del legislador



más que la remoción de toda traba, hasta las de protección. Que el sólo interés individual, en fin, es el que debe crear, dirigir, y proteger toda especie de industria porque sólo el tiene la actividad, vigilancia y tino para que la producción de la riqueza no sea gravosa". (21)

" A menos que queramos formar una constitución defectuosa por la aglomeración de extrañas materias, no concibo como pueden hacerse lugar en nuestro código fundamental tales puntos. "(22)

"Pero ésta misión de la Ley, debe limitarse sólo a lo dicho, sin ingerirse en protecciones, ni reglamentos. Y si tal debe ser el carácter de una ley secundaria, la constitucional debe sólo consignar el principio de donde aquella saque las consecuencias que convierta en sus preceptos". (23)

Fatalmente Vallarta confundió intervencionismo de estado de la libre empresa, con una adecuada regulación jurídica del Trabajo, lo que no era incompatible de ninguna manera, con la libertad de industria, por lo que en éste primer intento de regular los derechos del trabajador constitucionalmente no fué posible.

En noviembre de 1865, el emperador Maximiliano dictó una Ley denominada "Ley sobre trabajo

jadores en donde se consigna principalmente la libertad de trabajo, otorgó los descansos de los domingos y días feriados, reguló la jornada de trabajo y le fijó una duración desde la salida hasta la puesta del sol con dos horas de descanso para comer, obligó al pago de los salarios en moda, sólo permitió descontar la quinta parte del salario para el pago de deudas personales del trabajador y no trascendieran a la familia; obligó al patrón a proporcionar al peón del campo, agua y útiles de labranza; cuando en la finca hubiera más de veinte familias de trabajadores, su dueño tenía de la obligación de fundar una escuela para la enseñanza a leer y escribir a los niños; la jornada de los menores de 12 años era de medio día.

A la caída del imperio de Maximiliano, el trabajo pasó a ser regulado por el Código Civil de 1870, y luego por el de 1884.

Los Códigos civiles de 1870 y 1884, recogieron el sistema establecido por la Constitución de 1857, e inspirados por el Código de Napoleón, consideran a las partes en un plan de igualdad y dejan a las mismas en libertad de establecer las relaciones de trabajo.

El resultado de esa pretendida igualdad, y de esa ilimitada libertad, fué como en todos

los países que siguieron ese sistema que los trabajadores quedaron completamente abandonados a merced del más fuerte, en cuanto a la fijación de las condiciones de la prestación del trabajo.

No puede ser posible que en una relación donde intervienen dos partes y una de ellas es un trabajador, pueda considerarse que ambas se encuentran en un mismo plano de igualdad.

Y no es concebible, en razón de que de acuerdo con nuestra realidad social y económica, existe una diferencia tajante entre trabajadores y patrones; ésto debido a la disparidad del poder económico de que gozan las partes, mientras los patrones gozan de una situación económica más holgada y en cambio, los trabajadores que viven de lo que obtienen por su trabajo, tienen que soportar constantemente la contratación leonina de que son objeto, aceptando las condiciones del trabajo que conviene al patrón y que las impone, pues si ésto no es, tendrá que soportar la situación que acarrea el desempleo: la miseria para ellos y sus familias, pues ni siquiera encontrarán apoyo en autoridades del trabajo, que en ese tiempo apenas se están constituyendo.

El Código de 1870 estableció, en materia de contratos de trabajo, en su título décimo tercero denominada del Contrato de Obras o Prestación

de Servicios, los siguientes contratos: el servicio doméstico, el servicio por jornal, el contrato de obras o destajo, o precio alzado, de aprendizaje y el de hospedaje.

Dentro del contrato de obras o destajo — o precio alzado, distinguió dos formas, mismas — que estableció en el artículo 2558 del propio ordenamiento y que fueron las siguientes:

1o.- Encargándose el empresario por un precio determinado, de la dirección de la obra, y — poniendo los materiales.

2o.- Poniendo el empresario sólo su trabajo o industria, por un honorario fijo.

El primero de los contratos, corresponde al de obras que a la fecha regula el Código Civil y el segundo, corresponde al que en la actualidad regula la Ley Federal del Trabajo.

El Código de 1884 no aporta novedades al respecto, limitándose a consignar los mismos contratos que reguló el Código de Setenta.

Como hemos visto, es en este período del México independiente, cuando por primera vez se legisla sobre la materia del trabajo y sobre todo que se le dá cierta protección al trabajador.

#### H).- MEXICO CONTEMPORANEO.

Realmente, durante la etapa preconstitucionalista de México, son pocas las aportaciones que al respecto se hacen, siendo la etapa constitucionalista más fructífera en cuanto a regulación de la prestación del trabajo y concretamente del contrato de trabajo.

Así aparecen las primeras leyes sobre trabajo. Destacan la de Riesgos Profesionales, de José Vicente Villada, en 1904 y en 1906 la de Bernardo Reyes, también sobre riesgos profesionales, aunque más avanzada que la primera; ambas fijan las indemnizaciones que corresponderán a los trabajadores por los accidentes que sufrieran con motivo de la prestación del trabajo.

Al triunfo de la Revolución de 1910, aparecieron en México una más nutrida creación legislativa en materia de trabajo.

Así el gobierno de Don Francisco I. Madero, publicó el 18 de diciembre de 1911, la Ley que creó el Departamento de Trabajo.

El Departamento de Trabajo llevó a cabo una labor muy sobresaliente, ya que logró en 1912 la aprobación de las tarifas mínimas de la rama de hilados y tejidos, además de intervenir en la solución de todos los conflictos de trabajo suscitados entre los años de 1912 y 1913.

En 1914, aparece la Ley de Manuel H. Dieguez, uno de los primeros intentos serios por crear en México una legislación de trabajo; entre otras cosas estableció, el descanso dominical como obligatorio, vacaciones y jornada de trabajo. Otra ley de ese tiempo fué la de Manuel Aguirre-Berlanga del 7 de Octubre de 1914, la cual, dentro de sus aportaciones más importantes, se cuenta el de reglamentar algunos de los aspectos característicos del contrato individual de trabajo, jornada a destajo, salario mínimo, protección a los menores de edad, al salario mínimo, protección a los menores de edad, al salario, riesgos profesionales, seguro social, etc.

"La primera legislación que hace un inten

to serio por resolver íntegramente el problema del trabajo, es la de Veracruz, promulgada siendo Gobernador del Estado el Gral. Cándido Aguilar, en 1914. Comprende ésta ley condiciones sobre disposiciones del trabajo, reglamenta la jornada reduciéndola a 9 horas, el descanso semanal y el salario mínimo, que fijó en \$ 1.00 diario. En materia de previsión social, se ocupó de la enfermedades no profesionales y de la educación de los menores; de los centros de trabajo previno sobre la inspección de trabajo para asegurar el cumplimiento de la Ley; concedió facultades a la Junta de Administración Civil que constituyeron las jefaturas Políticas para intervenir en los conflictos y fijó sanciones para las violaciones que se cometieran a las disposiciones de la propia ley. Dos años después, Agustín Millán, siendo Gobernador de esa entidad, promulgó la ley por la que expresamente sancionó y reguló la formación de sindicatos, estableciendo su registro, organización de federaciones y , en forma indirecta, determinó como uno de los capítulos de la actividad profesional de los sindicatos, la celebración de los contratos colectivos de trabajo". (24)

En 1915, siendo Secretario de Gobernación del gobierno presidido por Carranza, el Lic. Rafael Zubarán, se formuló por el Departamento de Trabajo, el proyecto de ley sobre contratos de trabajo.

El proyecto Zubarán como se le llamó, — constituye un intento de reformar la legislación civil, y es ahí donde radica su importancia. Trata de sustituir el criterio individualista de libertad que debe regir entre las artes contratantes, e imponer a su vez, ciertas limitaciones a esa voluntad en el contrato de trabajo. En su exposición de motivos, dice que aquél criterio derivado de la constitución de 1857 y recogido por — las posteriores codificaciones civiles, es inoperante y que ningún beneficio ha reportado a la — clase trabajadora.

Y así, De la Cueva anota "Los artículos-Primero y Segundo definían el contrato de trabajo como el convenio por el cual se obligaba una persona a trabajar para otra mediante una retribución o salario, que se fijaría en razón del tiempo empleado, de la cantidad o calidad de la obra-realizada o de cualquiera otra base estipulada en los contratos, disponiéndose que cuando el obrero proporcionara los materiales podían considerarse como accesorios y el trabajo como el objeto principal, y que, de no ser así, se regiría el contrato por las disposiciones del derecho común".(25)

En otras de sus disposiciones establece— las bases fundamentales de los contratos, las que no podrían ser renunciadas por los obreros, y así establece los derechos y obligaciones de los patrones y obreros sobre jornada máxima, salario mí



nimo, terminación de contrato, etc.

Lo anterior revela claramente la intención de éste proyecto de destruir una vez por todas, -- aquel criterio individualista del que ya hemos ha blado y que debe privar en las relaciones entre obreros y patrones, para que al final de cuentas-- el proyecto quedara encuadrado dentro de los moldes del Derecho Civil.

Se dió, otra ley, que fué la del Estado -- de Yucatán de 14 de Mayo de 1915 que fué más amplia que las anteriores. Lo sobresaliente de ésta, es que se ocupó de crear las autoridades de -- trabajo, la junta de Conciliación y Arbitraje, el Departamento de Trabajo, la facultad de reconocida a los trabajadores de organizarse en sindicatos, de los convenios industriales, las huelgas -- y los paros, en materia de jornada estableció cin co y medio días de trabajo, ocho horas diarias y -- cuarenta y cuatro por semana para los herreros, -- carpinteros etc., ocho horas y media en las oficinas públicas y cuarenta y ocho horas a la semana.

Las anteriores leyes que hemos citado y -- a las que nos referimos, nos demuestran que es en

el México contemporáneo en donde realmente se reglamentó sobre el Derecho del Trabajo, y es en el período de la Revolución Constitucionalista — donde verdaderamente nace éste Derecho como conjunto de normas protectoras del trabajador.

La Revolución de 1910 estuvo precidida — por una serie de acontecimientos en la que el pueblo de México, principalmente obreros y campesinos, habían luchado fervientemente por la terminación de una época cuajada de oprobios y humillaciones. Las condiciones de vida de los trabajadores en México eran tan precarias y sobre todo durante la dictadura del Gral. Porfirio Díaz, que se hacía necesario cambios radicales en todos los órdenes de la vida.

Ante éste triste panorama, el primer jefe del Ejército Constitucionalista Don, Venustiano Carranza, y en la época en que estableció su Gobierno en Veracruz, vió la necesidad urgente que existía en México de dar comienzo a planteamientos serios sobre reformas a leyes existentes y creación de otras para garantizar los intereses de los obreros y campesinos. Inclusive, como se verá más adelante se pensaba ya en reformas a la Constitución de 1857.

El propósito de Carranza de estudiar en los estudios encomendados al Sr. Pío de Valdivia, entonces Secretario de Instrucción Pública del Gobierno de Carranza, y de sus colaboradores en sus expedientes administrativos, y de sus consultas orientadas, relacionadas y referidas a las Leyes y Decretos mencionados.

En este trabajo, se han buscado y hallado algunas de las fuentes donde se puede encontrar el primer libro de la biblioteca de la Universidad de Chile, que se fundó en 1833, y que se conserva en la Biblioteca de la Universidad de Chile, en la ciudad de Santiago, Chile. Este libro es el primer libro de la biblioteca de la Universidad de Chile, y se trata de un libro de leyes y decretos, que se publicó en 1833, y que se conserva en la Biblioteca de la Universidad de Chile, en la ciudad de Santiago, Chile. Este libro es el primer libro de la biblioteca de la Universidad de Chile, y se trata de un libro de leyes y decretos, que se publicó en 1833, y que se conserva en la Biblioteca de la Universidad de Chile, en la ciudad de Santiago, Chile.

[Illegible handwritten text, possibly a list or notes]

[Illegible handwritten text, possibly a paragraph or list]

[Illegible handwritten text, possibly a paragraph or list]

[Illegible handwritten text, possibly a signature or final note]

convocatoria a un congreso extraordinario que tuviera el carácter de constituyente y dotara a la Nación de una nueva carta fundamental, acorde con las exigencias de las nuevas leyes de reforma que requería la Nación para reestructurar sus regímenes políticos, económicos y sociales.

El primero de Diciembre de 1916, se inauguró el Congreso Constituyente.

En los debates del artículo quinto del -- proyecto de la nueva constitución, presentado al Congreso por el primer jefe don Venustiano Carranza, se manifestaron las más largas y acaloradas discusiones. De los alegatos formulados al artículo saldrá la creación del artículo 123, como un título nuevo en la Constitución que estaba por nacer.

Desde la lectura del proyecto del artículo quinto, se vió que iba a dar motivo a uno de los más enconados debates del Constituyente.

Primero se propuso el problema de incluir en el artículo quinto o en el setenta y tres, el capítulo de derechos de los trabajadores, como --

la jornada máxima de trabajo, duración prohibición del trabajo nocturno en las industrias a niños y a mujeres etc. La intervención del Dip. Lizardi se condujo así; "Afirmando que el párrafo final del artículo estaba totalmente fuera de lugar y - que si se deseaba consignar los principios que encerraba como las bases sobre las cuales habría de legislar el Congreso en materia de trabajo, debía incluirse en el artículo setenta y tres". (27)

Pero los Constituyentes se dieron cuenta de que el problema principal, y que a todos preocupaba, no era decidir en que artículo de la Constitución debía colocarse la cuestión planteada, sino por el contrario, si debían consignarse en la Constitución y en que magnitud, las bases de la - Legislación del Trabajo.

En la intervención del destacado constituyente y revolucionario Heriberto Jara, expresó: - "Los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general, en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula ésta proposición. ¿Cómo va a consignarse en una constitución la jornada máxima de trabajo?. ¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más que ocho horas al día?. Eso según ellos, es impo

sible, eso según ellos pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente, señores, esa tendencia, esa teoría, ¿que es lo que ha hecho?. Que nuestra Constitución tan libérrima, — tan amplia, tan buena haya resultado, como la llamaban los señores científicos" un traje de luces para el pueblo mexicano" porque faltó esa reglamentación que jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna, quedan nada más como reliquias históricas, allí en ese libro. La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno, que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido mas que carne de explotación. Dejémosles en libertad para que trabajen en la forma que los conciben: los impugnadores de ésta proposición quieren sencillamente dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellas que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce, o dieciseis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar sin dejarle tiempo ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia". (28)

El diputado obrero Héctor Victoria se manifestó inconforme con el artículo quinto en la —

forma que había sido presentado por la Comisión, — así como por el proyecto del C, primer jefe, — "porque en ninguno de los dos dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y atención que se merece". (29)

Se declara partidario de que en el artículo quinto se fijen las bases constitucionales sobre las que los Estados deberían legislar en materia de trabajo, y está de acuerdo en que dicho artículo sea adicionado para que fije las bases constitucionales acerca de las cuales debe legislar en materia de trabajo. Un representante obrero del Estado de Yucatán viene a pedir aquí se le legisle radicalmente en materia de trabajo. Por consiguiente, el artículo quinto a discusión, en mi concepto, debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc. No debe ponerse un plazo largo como el que fija la comisión en el dictamen para la duración de contratos, por que, señores, un año, es mucho. Los que estamos en continuo roce con los trabajadores sabemos perfectamente que por efecto de la educación que han re-



cibido, no son previsores; por consiguiente, tienen que sujetarse, en la mayoría de los casos, a la buena o mala fé de los patronos". (30)

Las discusiones sobre éste artículo quinto, hicieron llegar a la conclusión a los Constituyentes, de que era inevitable la regulación constitucional de los derechos del trabajador, pero que ésta sería objeto de un título especial, y no dentro del capítulo de las garantías individuales.

Por fin, el 23 de Enero de 1917, se aprobó por unanimidad el título sobre el trabajo, y con ello quedó establecido dentro de la Constitución Política del país, y por primera vez, en la constitución política de un país. Se consignaron preceptos que garantizaban los derechos de los trabajadores, colocándolos en un plano de igualdad con el capitalismo, que había sido hasta entonces privilegiado.

Con ello, se había dado un paso vigoroso en el camino de la justicia social, que no sólo fué en beneficio del proletariado mexicano, sino que tuvo repercusiones en el mundo entero, pues sirvió de pauta y estímulo a muchas otras nacio

nes para establecer principios similares con sus leyes constitucionales.

Los Constituyentes concibieron el derecho del trabajo, como un mínimo de garantías constitucionales, diversos a los derechos naturales del hombre y se sientan las bases de la derrota del individualismo y liberalismo.

Por otra parte es importante señalar que es netamente mexicana la idea de incorporar en la Constitución un mínimo de garantías beneficiadoras de los trabajadores. El maestro de la Cueva en éste sentido nos dice: "Más la idea de hacer del derecho del trabajo un mínimo de garantías en beneficio de la clase económicamente más débil, y la de incorporar esas garantías en la Constitución para protegerlas contra cualquier política del legislador ordinario, si son propias del derecho mexicano, pues es en él donde por primera vez se consiguieron". (31)

Es el artículo quinto de la Constitución en uno de sus párrafos quien dispone sobre la duración de los contratos de trabajo, cuando enuncia que el contrato de trabajo no podrá exceder-

de un año, en perjuicio del trabajador. El artículo 123 deja a la ley reglamentar la regulación de éste aspecto de los contratos.

El 6 de Septiembre de 1929, se publicó la reforma constitucional a los artículos 73 fracción X y 123 parte introductiva, y desde esa fecha es el Congreso Federal el único facultado para expedir la Ley del Trabajo y legislar en ésta materia; por éste motivo, quedó derogada la legislación de los Estados, que antes de esa fecha y por disposición constitucional, legislaban en ésta materia y corresponde a éstos únicamente su aplicación en sus jurisdicciones, concediendo a las autoridades federales el conocimiento de ciertas materias, -- competencia que paulatinamente se ha ampliado como se desprende de la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, que enumera esas facultades.

También en 1929, fué elaborado un proyecto de Código Federal del Trabajo, que se dominó --- PROYECTO PORTES GIL, en honor del que en ese entonces era Presidente de la República; pero habiendo sido objeto de numerosas críticas por parte de las agrupaciones obreras y aún patronales, hizo que fuera rechazado por el Congreso.

Dos años después, siendo Presidente de la

República Don Pascual Ortiz Rubio y sirviendo de base el proyecto antes mencionado, fué aprobada por el Congreso de la Unión la LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo de Agosto de 1931 se ocupa de los contratos de trabajo en cuanto a su duración, y en el artículo 39 dice: "El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada". Y el artículo 24 de la misma ley dice: El contrato de trabajo escrito contendrá: fracción III.- "La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o precio alzado. El contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar".

Según lo establecido por ésta ley, la regla general sobre la duración de los contratos de trabajo, y que conserva la actual, es decir por tiempo indeterminado, desprendiéndose de la segunda parte de la fracción tercera del artículo 24 de la ley anterior, y segunda parte del artículo 35 de la actual.

La Ley Federal del Trabajo, en vigor, re-

gula la duración de los contratos individuales de trabajo, en los artículos 35 y 25 fracción primera, además de otros, y en relación a la ley anterior, existe una diferencia, en cuanto que la ley actual suprimió los contratos a precio alzado. Pero será en los posteriores capítulos de ésta tesis, donde trataré de cada una de las formas de los contratos individuales de trabajo, en cuanto a su duración que establece la nueva ley.

## CAPITULO II

NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES  
DE TRABAJO.

Es muy importante la determinación de la naturaleza jurídica de los contratos individuales de trabajo, pues la cuestión lleva implícito como trasfondo, el problema de encontrar la naturaleza misma del derecho del trabajo, su fundamento y finalidad. Con éste objeto se han planteado al decir del maestro Mario de la Cueva, dos grandes -- ideas para explicar la naturaleza y el carácter -- del Derecho del Trabajo: "una, la concepción que podíamos llamar privatística del Derecho del Trabajo; y según la cual, sería un estatuto destinado a regular las relaciones obrero-patronales, -- consideradas como un negocio de derecho privado y sometido a las reglas patrimoniales del derecho civil; y otra, la idea publicista y humanista del Derecho del Trabajo, que postula, como principio esencial, la tesis de que el Derecho del Trabajo es la norma que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja, haciendo efectivo el derecho del hombre a conducir una existencia -- digna". (33)

Por las razones expuestas, el estudio de la naturaleza jurídica de los contratos individua

les de trabajo, ha sido visto años atrás, enmarcado el problema dentro de los lineamientos o concepción contractualista del Derecho Civil, siendo el principal obstáculo para los estudiosos del mismo, encontrar dentro de qué tipo de contrato - incluirlos.

Surgen en la doctrina dos posiciones que tratan de explicar la naturaleza de éstos contratos:

1.- La que considera que a pesar de las condiciones de trabajo impuestas por la ley a las partes, la relación que se establece entre las mismas es en su esencia de carácter contractual.- Esta corriente doctrinal, hasta hace pocos años daba por supuesto que la relación de trabajo era un verdadero y simple contrato.

2.- Una segunda posición la integra la tesis que sostiene que el nacimiento de los derechos y obligaciones entre el trabajador y el patrón, surge de la relación del trabajo, caracterizada por el hecho de la efectiva prestación del servicio. Aún cuando por lo general dicha relación tenga como antecedente un contrato, la ausencia de éste, no incide en la existencia de efectos jurídicos entre las partes, que se originan por el simple hecho de la incorporación del tra-

bajador al establecimiento del patrón o mejor dicho, desde que se comienza a prestar el servicio.

Con ésto, el problema se presenta de la siguiente manera; saber si debemos colocar a los contratos individuales de trabajo dentro del contexto del Derecho Civil, o bien, si los mismos — quedarán encuadrados dentro de las explicaciones que nos dan los que sostienen la segunda posición doctrinal, es decir, el contrato individual de — trabajo será la relación de trabajo que nace por la efectiva prestación de un servicio.

Los tratadistas de la materia al decir de Mario de la Cueva, "influenciados pro el peso de la tradición, dan por supuesto que el contrato individual de trabajo es un verdadero contrato, y — toda su preocupación consiste en incluirlo dentro de los tipos reglamentados por el Derecho Civil; — lo más que llegan a confesar, es que se trata de un contrato innominado". (34).

A continuación analizaré los conceptos — fundamentales que exponen los sostenedores de las teorías civilistas y de la teoría de la relación de trabajo.



## A).- TEORIAS CIVILISTAS.

Que los tratadistas del Derecho Civil y - Derecho del Trabajo de hace algunos años, consi-  
deran a la relación de trabajo como un verdadero-  
contrato, es una consecuencia de la ciencia jurí-  
dica de esa época, que tenía a la ley y a los con-  
tratos como las únicas fuentes generadoras de de-  
rechos y obligaciones.

Todas las teorías civilistas ven al con-  
trato individual de trabajo, como un contrato de-  
derecho común."

I.ª TEORIA DEL ARRENDAMIENTO.- Estas —  
ideas tienen como principal antecedente el Dere-  
cho Romano, por haber sido donde por primera vez-  
surgieron. Fueron acogidas con mayor intensidad-  
por la doctrina, en virtud de la tradición misma-  
que éstas traen consigo; inclusive, la mayoría de  
los países han regulado éste contrato en sus or-  
denamientos jurídicos civiles, siguiendo la tra-  
dición romana.

En el antiguo Derecho Romano se conside-  
ró a la prestación de servicios personales como -

un contrato de arrendamiento, mismo que tenía como antecedente la *Locatio Servi*, pues lo que se arrendaba propiamente, era la persona misma del esclavo; después con el nacimiento del trabajo de personas libres, aparecen las dos figuras contractuales más importantes: la *Locatio Conductio Operarum*, y la *Locatio Conductio Operis*, considerándose ya estos contratos como de arrendamiento de — servicios y de obra propiamente, desprendida esa prestación de la persona misma.

Citaremos algunos de los principales defensores de ésta teoría. En Francia se encuentran entre otros, Marcade y Planiol, éste último de los más destacados, nos dice: "Existe grave confusión respecto al nombre que debe aplicarse a este contrato. Los economistas se contentan casi siempre con denominaciones inútiles o falsas desde el punto de vista jurídico, y es así que se han acostumbrado a llamarle **CONTRATO DE TRABAJO**, expresión que parece tener cierta virtud oculta, puesto que se le emplea constantemente en el mundo parlamentario, pero que, en derecho, no tiene más valor que la expresión simétrica, contrato de casa, aplicada al arrendamiento de cosas. El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el buen sentido exige pues, por lo menos se tenga el cuidado de decir de cual de ellos se trata... Este contrato es un arrendamiento, según lo demuestra un rápido análisis; La cosa arrendada

es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas". (35)

En España, García Oviedo considera al contrato de trabajo como de arrendamiento de servicios, sólo que las circunstancias económicas, políticas y sociales, le han dado una fisonomía diferente al concepto tradicional del mismo, y así comenta: "¿Qué otra cosa sino hacer el obrero que disponer a beneficio de otro de su fuerza de trabajo?. Que no se diga que el trabajo no es susceptible de contrato porque no se puede desligar de la persona. La persona no podrá disponer contractualmente de los centros vitales de sus energías, pero, ¿porqué no de sus energías actualizadas, encaminadas a producir para otros un resultado aprovechable?. ¿Qué no es esto una cosa distinta de la persona y de la naturaleza humana?... ¿No es algo perfectamente destacable del ser que realiza el esfuerzo?". (36)

Para Barassi, jurista italiano, el contrato de trabajo se identifica con el arrendamiento.

"El sector de la doctrina quien niega la posibilidad de incluir el contrato de trabajo en la esfera del arrendamiento, parte e incurre en el error de método de considerar el arrendamiento en la dirección y plano de lo que históricamente fué su primera manifestación; a saber, la locación de cosas según la cual la utilización de la cosa era ejercitada mediante la posesión de la misma por parte del que la usaba". (37)

Barassi estableció la posibilidad de que, aunque en el arrendamiento del trabajo no se diera la posesión de una cosa, sí era factible de considerar al hombre como medio para que el usuario pudiera utilizar la energía proveniente del primero.

Baudry y Wahl hacen notar: "que el obrero confía a su patrono durante un tiempo, su actividad, en persona, mediante una remuneración. Queda dueño, propietario en cierta forma de su persona, que recobra intacta después del cumplimiento de sus obligaciones". (38)

Estos autores también apoyan la tesis del contrato de trabajo como arrendamiento, aunque tal concepción, como la han descrito antes, constituye la concepción original de la relación labo

ral, en la esclavitud; confunden al sujeto de la relación de trabajo con el objeto de la misma.

Para José Martín Blanco, la tesis antes expuesta es inadmisibile y agrega: "que no cabe reducir el contrato de trabajo al esquema tradicional del contrato de arrendamiento, ni subsumir las relaciones jurídicas provenientes de aquél, dentro de ésta". (39)

De ésta manera, Martín Blanco, formula algunas consideraciones en apoyo a la tesis que sostiene en contra de la de considerar al contrato de trabajo como un arrendamiento.

a).- "En primer término, desde el punto de vista sistemático, la clasificación o encuadramiento del contrato de trabajo dentro del arrendamiento, carece de un fundamento científico:

b).- En segundo lugar, penetrando un poco más en el contenido del contrato de trabajo y en la esencia de las relaciones en el y por él constituidas, a de llegarse a la misma conclusión de rechazar la identificación del contrato de trabajo y contrato de arrendamiento. Ha de llegarse por las dificultades que entraña, tanto la determinación o identificación del objeto del trabajo-

y de las obligaciones dimanantes de aquél, como la forma práctica de la realización de su contenido, que son tan diferentes en el contrato de trabajo y en el arrendamiento". (40)

Lotmar, alemán, citado por Mario de la Cueva, ataca la teoría del arrendamiento argumentando que la fuerza de trabajo no forma parte del patrimonio del trabajador y que por tal motivo no puede ser objeto de contrato, en ese sentido afirma: "En el arrendamiento como en la compra-venta, la cosa se separa del arrendador o vendedor para quedar bajo la posesión del arrendamiento o comprador. En el contrato de trabajo por el contrario, el trabajo permanente unido íntimamente a la persona de quien desempeña el servicio, y lo único que se separa es el resultado o efecto del trabajo; además la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto que en el contrato de trabajo no se promete sino fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio. El trabajador promete una actividad, lo que no es nunca el objeto de la prestación del arrendador o vendedor.

Esta última crítica constituye la más atinada de las que se han expuesto en contra de la teoría que estamos analizando.

II.- TEORIA DE LA COMPRA-VENTA.- Esta — dirección doctrinal que asimila el contrato de — trabajo al contrato de compra-venta, entiende que el obrero venderá al patrón su trabajo, siendo el salario el precio en tal operación.

El fundamento de ésta doctrina radica en la posibilidad de entender al trabajo como una cosa en sentido jurídico, y considerarlo como obligación de dar, como sucede en el contrato de compra-venta.

Y en ésta forma, en el análisis de éste — problema, la doctrina plantea dos hipótesis para su solución:

a).- El caso que se presenta cuando la materia del trabajo es proporcionada por el obrero; y

b).- Cuando la materia del trabajo es proporcionada por el patrón.

En el primer supuesto, la doctrina fran—cesa, posterior al antiguo derecho romano, considera que cuando el obrero es propietario de la mate

ria del trabajo, y la suministra, y que además - trabaja con sus propios útiles, el hecho de que - éste se preste en virtud de un contrato de trabajo, la relación jurídica resultante no es por ello un contrato de trabajo, sino una venta; si - se quiere, sostiene ésta doctrina en boca de Marcade, surgirá una venta condicional y de objeto - futuro, pero en definitiva una venta, y no un contrato de trabajo.

El segundo de los supuestos en que la materia es proporcionada por el patrón, es sostenida ésta corriente por Bureau y Chatelain, desde - dos puntos de vista diversos. El primero de los - autores apoya su postura en el testimonio del método de observación, la naturaleza del contrato - de salario y efectivamente Bureau, considera caren - te de interés y sin valor alguno la cuestión de - determinar qué es lo que se compra por el patrón al entender que el contrato de trabajo es una compra-venta, no obstante tener presente lo mucho - que se ha discutido sobre si la cosa comprada por el patrón en el contrato de trabajo, es el trabajo del obrero o el producto o resultado de tal - trabajo.

Chatelain en el mismo sentido sostiene - que, el contrato de trabajo es una venta que el - obrero hace de los productos de su trabajo y plantea el problema en los siguientes términos:



"¿Cómo puede ocurrir que los productos de la industria no pertenzcan, en ningún momento, ni durante el curso de la producción ni a su término, a los que la producen, al menos a los que concurren a su producción con el trabajo manual de los obreros.?" (41)

Parte su teoría de algunas disposiciones del código civil francés, relacionadas con la adquisición inmobiliaria, y así considera que cuando una persona ejecuta un trabajo con materiales que se le han proporcionado para formar una cosa nueva, el propietario de esa cosa es el propietario de la materia, a no ser que la mano de obra sea más importante que la materia empleada, entonces la propiedad de la cosa nueva, se atribuye al que proporciona la mano de obra.

En otras ocasiones el obrero aporta parte de la materia del trabajo al igual que el patrón, además de la mano de obra, entonces sucede como dice Chatelain:

"Del mismo modo que es la propiedad de la materia es decir, de una parte del producto la que hace atribuir a su propietario la propiedad del producto completo, es la propiedad que tiene el obrero de una parte del producto, la que le ha

ce atribuir por accesión la propiedad del produc  
to completo". (42)

Este mismo autor fundamenta ese derecho - de propiedad del obrero, así como adquirir impli- citamente la otra parte del producto, en un prin- cipio de equidad natural: "El trabajo es el funda- mento de la propiedad". Cada quien tiene actual- mente, el fruto de su trabajo. La parte de un - producto es el resultado del trabajo de alguien, - y pertenece según ese principio de equidad natural, a aquél cuyo trabajo la ha hecho.

"Puede decirse que el salario representa- el precio de la parte que le corresponde al obre- ro en la propiedad del producto. En efecto, el - obrero que es propietario de una parte del produc- to, puede venderla y convenir en su precio, ésto- es lo que precisamente tiene lugar en el contrato de trabajo". (43).

Además anota Chatelain, que el obrero tie- ne una propiedad virtual, pues no es jamás efecti- vamente propietario del producto.

Carnelutti arranca de la idea de que las energías físicas o psíquicas producidas por el obrero, constituyen el objeto de la prestación laboral. Admite que toda energía, inclusive la del hombre, pueden ser objetivizadas hasta aislarla del trabajador que la produce, y agrega finalmente que la energía humana es cosa en cuanto sean objeto.

Analizó éste problema a la luz del estudio que realizó del contrato de ministración de energía eléctrica, el cual se considerará por mucho tiempo por la doctrina tradicional, como un arrendamiento. Agrega que no puede considerarse como arrendamiento, porque en éste debe devolverse la cosa recibida, lo que no es posible debido a que la energía se ha consumido; la doctrina tradicional no supo distinguir la fuente de la energía misma, por lo que el contrato de arrendamiento, dice Carnelutti, debe considerarse como un contrato de compra-venta.

En otra parte de su exposición éste mismo autor nos dice con motivo de la comparación que hace del contrato del trabajo y el de ministración de energía: "el hombre, en su persona física, no puede ser objeto de contratación, de tal manera que el único objeto posible de la prestación del trabajador es su fuerza de trabajo, esto es, su energía". (44)

Este criterio es objetado afirmándose que en el contrato de trabajo la obligación del trabajador es de hacer y en la compra-venta es de dar: a ésta objeción contesta Carnelutti con el siguiente argumento: "lo que ocurre es que se confunde la prestación, que es el contenido de la obligación estatuida en el contrato, con el objeto de la prestación. Se dice que el trabajador está obligado a hacer y el vendedor a dar; pero el dar consta de dos elementos, la prestación y su objeto y lo mismo ocurre en el hacer, solamente que en éste segundo caso, por defecto en el análisis, se confunden de ordinario, absorbiéndose el objeto en la prestación. El vendedor cuando dá, se apresta a hacer, deja que la cosa sea tomada por el comprador y de la misma manera el trabajador cuando hace, se apresta a dejar que su energía sea utilizada por el patrón. Aún aquí, una es la prestación y otro su objeto, y si éste no es el hombre, no puede ser sino una cosa". (45)

Sostiene además éste mismo autor, que la energía humana de trabajo, debe ser considerada como una cosa, y por tanto, objeto de un trabajo, cuando al exteriorizarse se objetiviza al salir del cuerpo humano; además que no por su origen humano, no pueda ser vista como una cosa, porque cosa son los cabellos que se venden a un peluquero o los esqueletos que se colocan en un museo.

Mario de la Cueva critica ésta teoría y - anota: "pero aún colocados en éste supuesto, siempre resulta que la energía humana de trabajo tendría que ser reducida a la categoría de las cosas, ésto es, y según se desprende de los párrafos -- transcritos, para que la relación de trabajo pueda ser considerada un contrato, es necesario una conclusión audaz, la cual infortunadamente significa la degradación del trabajo. Por otra parte la comparación con los cabellos o el esqueleto no es acertada, porque son objetos desprendidos de - la persona humana, en tanto la energía de trabajo, al momento de nacer, la relación jurídica reside en el cuerpo humano". (46)

También para ésta teoría tiene Lotmar --- una crítica que hacerle, en cuanto que dice Carne lutti que la energía humana sólo puede ser objeto de contrato en cuanto se objetiviza exteriorizándose, al separarse del cuerpo humano; y lo hace --- así: "La energía del trabajador es objeto del contrato del trabajo, antes de que se exteriorice, - pues una vez que se realiza, se ha cumplido la --- obligación del contrato". El maestro Castorena - critica también ésta posición: "Si el objeto de--- la compra-venta es el hombre, como el hombre está fuera del comercio, como el hombre no es una co---sa, como el cumplimiento forzoso de las obligacio nes de hacer no es posible en derecho, como nin---gún derecho de propiedad adquiere el patrón sobre el trabajo, y como además el objeto del traba-

jo no es el hombre, sino una parte o porción de la capacidad de trabajo de la persona humana, resulta que la asimilación es absurda". (47)

Para finalizar, existe una crítica más a ésta teoría: "En primer lugar la energía del obrero - energía laboral - no se aprecia prácticamente como una cosa ya material, ya inmaterial, ni constituye materia ni objeto propio de la ordenación de los derechos reales de los actos de disposición o enajenación y de otras figuras jurídicas semejantes.

A ellos conduce, como consecuencia obligada, el pensar, en segundo lugar, que la energía o fuerza laboral no puede aislarse ni objetivarse con independencia de la persona del obrero, en la que vive, se desenvuelve y se agota al realizar el trabajo, operación o acto en concreto. - Lo que queda no es la energía, sino el efecto de ésta, la transformación o modificación o generalmente la utilidad producida por la misma en el mundo externo.

Va en contra de la tesis de Carnelutti, - en tercer lugar, la cada vez más acentuada tendencia de la personalidad de la relación de trabajo, que establece por un lado una supervaloración y -

protección del trabajador en sí, como persona, y - por el otro, una afirmación del valor de esa persona en cuanto fuente productiva de trabajo, en cuanto a energía unida indisolublemente a su persona-lidad; unión que se ensalza también con la ligazón del producto del trabajo a la persona del obrero".- (48)

III.- TEORIA DE LA SOCIEDAD.- Otra de las direcciones contractualistas, es la que identifica al contrato de trabajo el contrato de sociedad, o bien aquella que considera que el contrato de trabajo no es más que una forma de asociación.

Esta teoría la inician fundamentalmente -- los economistas, apoyándose en el papel preponde-- rante que en el tráfico mercantil y jurídico juega el fenómeno asociativo, por lo que es conveniente partir del concepto de empresa para poder entender lo.

Chatelain: "Considerado en su aspecto puramente económico un establecimiento industrial, - es algo complejo, que responde a cierta unidad. - Es, ante todo, un grupo de hombres y su funciona-- miento es una combinación de actos que tienden a - un fin común, la producción de objetos: Unión, -- armonía de actividades de muy diversos grados, - - inteligencia, ciencia, fuerza, habilidad, técnica, coordinación y subordinación de actos simultáneos-- y sucesivos, a fin de obtener el máximo de rendi--

miento, disciplina para mantener la coordinación y subordinación necesarios al éxito de la obra común, tal es la empresa industrial". (49)

Esta teoría tiene a Chatelain como su principal exponente, quien la apoya en argumentos jurídicos.

Comienza analizando el concepto de empresa, para concluir que si se observan las relaciones entre trabajadores y patrones, se verá que -- entre éstos existe claramente un contrato de sociedad. Expone su teoría en los siguientes términos:

a).- "Acaso la aportación del empresario y del obrero no tiene la misma naturaleza ni la misma importancia; el patrón aporta sus capitales, el obrero su trabajo. Pero nada hay en éstas diferencias que se opongan a la naturaleza de la sociedad:

b).- Un segundo requisito para constituir la sociedad, es que las partes tengan por fin obtener ganancias y éstas resulten de las operaciones al actuar en común, misma posición de las partes en el contrato de trabajo.



El fin del establecimiento industrial, es sin duda obtener beneficios o ganancias en dinero y es evidente que éstas son propiamente las operaciones de producción a las cuales y en las cuales, han participado el patrono y sus obreros que las obtienen;

- c).- Otra característica de la sociedad es la participación en ganancias, sosteniendo que el salario que recibe el obrero, es realmente una parte de los beneficios de la empresa. Para éste el salario no es un precio cualquiera, es una verdadera parte del producto o de lo producido, para lo que hay que distinguir beneficios de la industria y los beneficios del patrono. El beneficio común se obtiene deduciendo del precio de venta del producto, los gastos de producción, renta de locales, etc., lo que queda serán los beneficios de la industria que deducidos los salarios o parte fija destinada a los obreros, quedarán los beneficios del patrón".

Los que objetan ésta teoría, afirman que el único propietario de los medios de producción y los productos, es el patrón, en cambio el trabajador sólo tiene propiedad sobre su salario, que es una cantidad fijada de antemano, además de que no corre ningún riesgo en la empresa.

Otras críticas que se le hacen se endere--  
 zan en el sentido de que la participación en las --  
 pérdidas es de esencia en la sociedad, el trabaja--  
 dor no corre ningún riesgo, en cambio un socio no--  
 puede ser liberado de ellas totalmente. Esa parti--  
 cipación en las pérdidas que suele pasar en la so--  
 ciedad, no existe en el contrato de trabajo, ade--  
 más de que el patrón y el trabajador de ninguna --  
 manera se encuentran en un mismo plano de igualdad;  
 por un lado, el patrón posee el capital que en la--  
 mayor parte de los casos son inmensos, contrastan--  
 do con la situación económica del trabajador. El--  
 patrón dirige y manda; el trabajador siempre obede--  
 ce.

Ante las objeciones planteadas, Chatelain--  
 las rebate de la siguiente manera:

a).- "Por lo que a la primera concierne, lo que --  
 ocurre es que los trabajadores venden al pa--  
 trono desde que se inicia el proceso de la --  
 producción, la parte que les corresponde en --  
 la propiedad de los productos elaborados, --  
 pacto que en nada se opone a la idea de socie--  
 dad.

b).- Por la misma razón, la parte de los obreros--  
 es, por regla general, fija y se paga adelan--  
 tada; puede, empero, pactarse que, además de--  
 esa parte fija, les corresponda lo que se lla--  
 ma participación en las utilidades.

c).-- No es exacto que los obreros no corran riesgo alguno, pues desde luego, se encuentran todos los casos de suspensión de los trabajos, días durante los cuales nada reciben". (50)

También el maestro de la Cueva hace algunas observaciones a ésta teoría: "Nos parece que la doctrina de Chatelain, más que una explicación-jurídica del contrato de trabajo, era una explicación económica del fenómeno de la producción. Entre el contrato de trabajo y el contrato de sociedad, existen importantes diferencias; en el primero hay un cambio de prestaciones y un trabajo subordinado, en tanto que en el segundo hay un trabajo en común; el contrato de trabajo, si es una relación contractual, supone una relación de acreedor a deudor entre el patrón y los trabajadores, en tanto en el contrato de sociedad, las relaciones existen entre la sociedad y cada uno de los socios". (51)

Castorena dice lo siguiente: "Es erróneo querer ver como socio industrial al trabajador, pues mientras aquél hace de su actividad personal una actividad para fines comerciales éste las realiza para alcanzar un salario sin ulteriores fines y la participación en las utilidades es simplemente una medida adoptada por el legislador o por el patrón si lo ha pactado en el contrato de trabajo, para que las relaciones obrero-patronales marchen en la mayor armonía, pero que no guardan ninguna semejanza con la participación en la utilidad de los dos". (52)

IV.- TEORIA DEL MANDATO.- Su origen se localiza en Roma, y en su tiempo tuvo bastante buena acogida. Actualmente descartada.

En nuestro Código Civil, sólo existe para la ejecución de actos jurídicos.

La Dirección doctrinal que sostiene que la naturaleza jurídica del contrato de trabajo es la misma que la del mandato, parte de dos elementos: el precio y la representación.

En una primera fase, ésta doctrina se manifiesta en Francia, y sus sostenedores establecen como fundamento de sus consideraciones, el precio, su existencia o inexistencia. Para la mayoría de éstos, la nota característica del contrato de trabajo y el mandato, es, que mientras en el mandato no se recibe precio alguno, en el contrato de trabajo sí. Es decir, que es el precio la diferencia entre ambos contratos, si no existe, entonces se equipará al mandato.



Otros autores, civilistas en su mayoría, — consideran a la subordinación elemento importante de separación de las figuras contractuales que estudiamos, ya que las mismas no son en el mismo grado, aunque se de. Estos añaden una característica distintiva; el objeto de ambos contratos. El mandato es esencialmente un contrato de representación para realizar actos jurídicos o una serie de actos por cuenta de otra persona, y el contrato de trabajo tiene como finalidad la de realizar un trabajo sin tener que ver con la representación.. Claro que puede considerarse como trabajo la celebración de un acto jurídico por otra persona, siendo ese trabajo algo accesorio, pues lo que las partes se proponen es el resultado jurídico, la creación de un derecho en favor del mandante; en cambio en el contrato de trabajo, la finalidad es el trabajo mismo, del que el patrón espera obtener un beneficio material o intelectual.

Creemos que la equiparación de éstas figuras contractuales, no cabe; menos aún con las modernas legislaciones que fijan tipos mínimos de salarios. Si el salario contractual fuera inferior al determinado legalmente, no cambiaría la naturaleza del contrato de trabajo; resultaría tal vez la nulidad, resolución o revisión de ese contrato, más no la equiparación.

José Martín Blanco anota las siguientes — diferencias:

## V.- TEORIA DEL CONTRATO SUI-GENERIS.-

Esta corriente doctrinal, dentro de las que anteriormente hemos analizado, es la que más adeptos ha tenido, aunque partiendo de diferentes puntos de vista.

Algunos llegan a la conclusión de considerar al contrato individual de trabajo como un contrato sui-géneris, especial o innominado, después de revisar las posibilidades de encuadrar el contrato de trabajo en los cuadros contractuales tradicionales; otros más, exclusivamente se fijan en el contrato de trabajo y sus características, para — llegar a la conclusión de considerarlo como contrato sui-géneris o especial; y por último, se encuentran quienes establecen la autonomía del contrato de trabajo, apartándose del método tradicional, mediante la distinción del carácter personal o patrimonial de aquél, y el predominio del aspecto personal.

Los argumentos que esgrimen de los sostenedores de la primera posición que antes anotamos, — los fundamentan en la subordinación del obrero al patrono, y el carácter transaccional del salario.— Lo consideran como una categoría intermedia entre el arrendamiento y la sociedad por la subordinación del obrero y el pago del salario, así como por la unión necesaria entre los contratantes y el carác-

ter, como antes dije, transaccional de la remuneración, la que se paga y es acordada desde antes de saber si la empresa tendrá beneficios o no; un partidario de ésta corriente lo es Chatelain, quien considera al contrato de trabajo como compuesto de diversos elementos, mismos que toma de la sociedad, de la venta, arrendamiento de obras, contrato de depósito y de seguro, es decir, de una u otra manera, el contrato de trabajo participa de alguno de los elementos de cada uno de éstos tipos de contrato, siendo la sociedad en éste caso la base.

Martín Blanco comenta: "En uno de sus artículos, Chatelain renuncia a ver en el contrato de trabajo una venta o una sociedad como lo había hecho en estudios anteriores; pero reuniendo éstos conceptos y arrancando de un exámen más detallado de los hechos y de las nuevas ideas, viene a acercarse a la teoría que considera al contrato innominado compuesto de diversos elementos". (54)

Otro de los que simpatiza con la posición que considera al contrato de trabajo como sui-géneris, es Geny, se basa, para adoptar tal posición, en el fin económico a las necesidades posibles de la vida, y los móviles psicológicos de los interesados.

Laval, adhiriéndose en general a la postura de Geny, y criticando diversos aspectos de la -



formulación de Chatelain, considera: "Que el trabajo del hombre no puede ser objeto de un arrendamiento, y que es preciso ver en el contrato de trabajo un contrato sui-géneris, que conviene diferenciar y definir por su fin económico, y por los móviles psicológicos de los interesados. De ésta forma el contrato de trabajo se encuentra diferenciado de una parte, de todos los contratos relativos a los servicios domésticos; y de la otra de todos los contratos realizados por los artesanos". - (55)

Esta última afirmación la funda Laval al considerar a los servicios domésticos no como contratos de trabajo, sino de servicios, porque no se dan en éstos, la conjunción entre capital y trabajo para una obra común; y los segundos contratos, o sea los realizados por artesanos, tampoco los considera como contratos de trabajo, pues no se dá en ellos una obra común, y además el obrero trabaja por cuenta de un particular, que no especula con su trabajo.

Un grupo más de los que sostienen la teoría que estamos analizando, plantean el problema de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, sobre el plano de la distinción del carácter patrimonial o personal del mismo, y parten de una especial consideración del trabajo como objeto del contrato del trabajo, para luego venir a configurar o concebir la relación laboral como una especial re-

lación jurídica: relación de trabajo personal, de hombre a hombre, sin un particular objeto jurídico y de cuya relación surgen también relaciones de cambio, que son por ello de naturaleza accesoria, de donde la ordenación o disciplina jurídica del trabajo, es la ordenación social de las personas, diversa de la de los bienes.

Para éstos, la relación del trabajo presenta elementos de derecho personal y de derecho patrimonial, unidos entre sí indisolublemente, pero donde de la relación personal es preponderante sobre las relaciones de cambio o patrimoniales que se dieran.

En España, Castán y De Buen, defienden aquella posición de mantener la autonomía del contrato de trabajo, mediante la distinción del carácter y contenido personal y patrimonial de aquél, y el predominio del aspecto personal; es decir, no lo hacen encajar al contrato de trabajo dentro de los contratos obligacionales productores de efecto de carácter patrimonial, sino orientándolos al tipo de los de naturaleza personal.

En apoyo a la posición que considera al contrato de trabajo como sui-géneris, por las características especiales del mismo. Eugenio Pérez Botija declara: "Ofrece el nuevo tipo contractual un régimen jurídico autónomo y bastante completo. En múltiples aspectos, supera su ordenamiento

al de algunos contratos clásicos. En él se producen entrecruzamientos con instituciones de derecho público que determinan el que el contrato de trabajo desborde en el marco del derecho civil". Agrega éste mismo autor: "Que el contrato de trabajo se caracteriza por una serie de notas generales y especiales; generales las que se refieren a que es un contrato oneroso, personal, sinalagmático, comutativo, y que no es ni formal ni solemne, las notas especiales son las siguientes:

1.- El carácter social e institucional de las relaciones laborales.

2.- El principio pro-operatorio, consecuencia del moderno espíritu de protección y tutela del trabajo.

3.- De las limitaciones Secundum y Extra Legem a la autonomía de la voluntad".

Continúa diciendo: "Es un contrato sui-géneris, en cuanto implica concierto de voluntades, significando contra-prestaciones muturas, estipuladas mediante recíprocos derechos y deberes, Es sui-géneris por las restricciones a la autonomía de la voluntad, y su ordenación, que han articulado un sistema especial de leyes que se separa bas-

tante, y aún se independeiza institucionalmente de los cuerpos legales clásicos". (56)

En igual forma. Cabanellas nos dice: "El contrato de trabajo presenta una figura jurídica - autónoma que por sus requisitos esenciales de exclusividad, profesionalidad, subordinación y estabilidad, son propios de éste contrato, y difieren además de los restantes contratos". (57)

Agrega el mismo autor: "podemos decir que el contrato de trabajo nacido tal como hoy lo concebimos, de distintos ideales sociales y jurídicos integra una figura que no encaja dentro de los moldes de los contratos tradicionales. El contrato - cuyo contenido es la prestación de un servicio subordinado de carácter económico, que requiera un esfuerzo físico, muscular e intelectual, representa algo más que la compra-venta, que la sociedad, que el arrendamiento o el mandato, etc. Este contrato, que contiene requisitos peculiares, se distingue con claridad dentro de la legislación positiva en los países que lo han regulado en leyes especiales o en los cuales, la materia de trabajo ha sido dosificada, de tal forma que aparecen como una figura jurídica autónoma con notables diferencias a los demás contratos del derecho común". (58)

En mi opinión, estoy de acuerdo con Cabanellas en cuanto creo, al igual que él de que se trata de una figura jurídica autónoma.

Martín Blanco dice: "El contrato de trabajo conserva su naturaleza jurídica de contrato de derecho civil, y sus diferentes fisonomías y su actual estado que parece a simple vista modificado, no son más que estructuraciones y proporciones políticas de contrato de trabajo". (59)

Lo anterior quiere decir que el contrato de trabajo conserva una naturaleza de carácter civil, pertenece a éste, o más ampliamente dicho, al Derecho Privado; pero que además habrá que agregarle las notas de subordinación y dependencia, que son las características especiales de éste contrato, sin desconocer que son los contratos de locación el origen del contrato de trabajo.

Por último, el maestro Mario de la Cueva, en apoyo a la idea de la teoría que considera contrato de trabajo diverso de las concepciones contractualistas, nos dice: "La concepción contractualista de la relación pudo ser correcta en el Derecho Romano y en el Código de Napoleón, pero cuando el derecho del trabajo cobró autonomía y particularmente al salir del Derecho Privado y de venir una parte de los derechos del hombre, faltaron los supuestos de la concepción contractualista". (60)

A mayor abundamiento, considera Mario de la Cueva, que el derecho del trabajo difiere esencialmente del Derecho Civil, por sus fundamentos y

sus propósitos, y agrega: "El Derecho del trabajo no es un derecho para regular la conducta de los hombres en relación de las cosas, sino que es un derecho para el hombre; sus preceptos e instituciones tienen como finalidad inmediata, no solamente proteger la energía humana de trabajo, sino más bien, asegurar a cada hombre una posición social adecuada, esto es, el derecho del trabajo constituye no reglas para regular la compra-venta, o el arrendamiento de la fuerza de trabajo, sino un estatuto personal que procura elevar al hombre a una existencia digna.

Por eso es que la semejanza en las instituciones puede resolver los problemas, porque la esencia de las mismas instituciones es distinta".(16)

Mi opinión está de acuerdo absolutamente con lo anotado por Mario de la Cueva, al considerar al contrato de trabajo como de naturaleza autónoma, partiendo de la base de que el derecho del trabajo de ninguna manera y con menos intensidad actualmente, se le pueda considerar en su esencia, igual al Derecho Civil.

#### B).- TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO.-

Esta teoría representa la oposición más abierta a las tesis analizadas contractualistas, sobre la relación individual de trabajo.

Constituye tema de relevante importancia, por ser la que, en la actualidad, ha tenido más auge en el derecho mexicano. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha tenido en algunas ocasiones que referirse a ella, y la Ley Federal de Trabajo en vigor la toma en cuenta también, como más adelante veremos.

Ha sido Mario de la Cueva, quien con más profundidad ha estudiado el problema, dándole características que el Derecho del Trabajo en su concepción dinámica actual exige.

Para la mejor comprensión del tema en estudio, citaremos algunos de los antecedentes históricos más importantes.

Consideramos que la fundamental determinante de ésta teoría, se encuentra en una razón política, significada por el nacional socialismo en Alemania, que trató de transfigurar el Derecho Privado y que tuvo como consecuencia, entre otras, influenciar la concepción de los contratos de trabajo.

Es durante el siglo XVIII y XIX, cuando se empieza a sentir una nueva fase evolucionada en el derecho del trabajo. Esto se demuestra, por una parte, en el predominio del liberalismo económico representado por la resolución y extinción de la—

serie de limitaciones que había puesto en práctica la ordenación económica del estado absoluto y señorial; además la influencia de los filósofos de la época, que creían en la vigencia de normas naturales racionales, en ordenación de la vida del común de los hombres, especialmente en el orden económico; y por último, el aumento de población y la industrialización que acarrearán un fuerte desarrollo económico y político.

Este primer momento auspiciado por el liberalismo económico, hubo de producir lógicamente, - la doctrina liberal del trabajo. Esta doctrina se caracterizó ante todo, por el trabajo económico y productivo, siendo de características insistentemente materialistas y sobre todo porque las condiciones de cambio, de trabajo por remuneración, pueden ser convenidas legalmente de un modo libre.

En Alemania, en la mitad del siglo XIX, hubo necesidad de la intervención del estado en la constitución liberal del trabajo, con miras a la protección de los trabajadores, motivada ésta medida por el desarrollo que Alemania estaba teniendo, aunque tal protección no se llevó a cabo de manera absoluta, esto por el temor al fracaso de la industria, aunándose la falta de organismos protectores de los derechos de los trabajadores.

La creación del seguro social (seguro de enfermedad, de accidentes, de vejez, etc.) en Ale-



mania, significa otro de los grandes cambios en el derecho del trabajo.

La creación de tribunales especiales (1890) para el trato de los conflictos obrero patronales, es otra de las expresiones de la intención de proteger a los trabajadores, manifestándose como una de las bases históricas de la evolución del concepto moderno del Derecho del Trabajo, y por ende, — del contrato de trabajo.

Las constituciones europeas, de la segunda post-guerra mundial, especialmente la de Wimar, — de 1919, elevaron a la categoría de normas fundamentales los derechos del trabajador, con lo que — deja con ésto, de pertenecer al derecho privado.

Así es como en Alemania se va construyendo el basamento de la actual doctrina de la relación de trabajo.

Potthoff intentó lograr una teoría sobre — la relación de trabajo, y en éste sentido expresa: "Que la relación de trabajo no es una relación de cambio semejante a las situaciones que resultan del contrato en el campo obligacional, sino que es más bine una relación de organización jurídico-social, Para él no se cambian cosas o valores patrimoniales en la relación de trabajo, sino lo que resulta

es que se unen hombres en y para una asociación - de trabajo". Y agrega: "Que el obrero no se obliga en la relación de trabajo, ni promete prestaciones reales o cosas, sino que se compromete a sí mismo". (62)

La opinión de Potthoff dista mucho de la - concepción de la relación de trabajo que se tiene - actualmente; aporta como dato importante la consideración de que la prestación de un servicio no es ningún cambio de cosas o valores patrimoniales, es decir, descarga la posibilidad de considerar al trabajo como una mercancía, así como también la posición acontractual de la relación de trabajo.

Por su parte Molitor, tratando de descubrir el origen de la dependencia personal del obrero, - se ha ocupado de la relación de trabajo, fundamentando su origen acontractual en la incorporación - del trabajador en la comunidad o explotación del - dador del trabajo. La disposición por el patrón - de la fuerza de trabajo del obrero, procede no de un contrato que uno y otro hayan celebrado, sino - principalmente de esa incorporación o inclusión.

La importancia del argumento expuesto por - Molitor, radica en que fué el primero en distinguir la diferencia que se da, cuando se empiezan a producir los efectos, es decir, derechos y obligaciones emanadas del Derecho del Trabajo; admite que

dichos efectos no derivan de la simple obligación de cumplir el contrato, o de realizar un contrato, sino que sólo sucede a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrón.

Nikisch también se ocupa de éste problema: "El obrero no se obliga por el contrato de trabajo, a prestar el trabajo, sino que la obligación tiene por objeto o fin, una situación duradera o permanente respecto de la fuerza de trabajo del obrero y para su regulación y sobre la cual puede disponer el patrono". (63)

A través de sus observaciones, Nikisch también nos deja ver la necesidad de que la fuerza de trabajo se esté prestando, y en consecuencia, el patrón puede disponer de ella, sucediéndose los efectos del derecho del trabajo; además anota algo importante, al considerar el nacimiento de la obligación del obrero no desprendida de la celebración de un contrato de trabajo, sino de la inclusión del obrero con su fuerza de trabajo, en la empresa.

Observemos que en la teorías expuestas, la celebración de un contrato tiene importancia secundaria, siendo la incorporación a la unidad de explotación, el fundamento para el nacimiento de los derechos y obligaciones, recíprocos, entre pa

trones y trabajadores. Esta idea inicial nos dará la pauta para entender el análisis que sobre la relación de trabajo hace el maestro Mario de la Cueva.

Con una idea más o menos parecida, pero — tratando de superar las tesis anteriores y en especial la de Nikisch, Siebert descarta al contrato como precedente fundamental en la relación de trabajo, y establece como dato importante, la incorporación a la comunidad de explotación.

La doctrina de Siebert sostiene además, — que la incorporación supone una inclusión consciente de la personalidad con toda su fuerza de trabajo, en la comunidad de explotación por un lado, y por otro, una aceptación del dueño de la empresa.— En el desarrollo de la teoría del maestro De la Cueva, veremos como Siebert tiene razón en cuanto a que la incorporación del trabajador a la empresa debe ser consciente, pero en cuanto a que deba mediar una aceptación del dueño de la empresa, es discutible.

En relación a éstas ideas, Trueba Urbina — manifiesta: "Esta teoría, que en nada supera a la teoría contractual de carácter social, no contó — con el apoyo de la mayoría de los juristas, pues — ya sea tratándose de una relación proveniente del contrato o de alguna relación que no se origine en

la voluntad de las partes, en todo caso siempre se tendrá que aplicar la norma legal en beneficio del trabajador". (64)

Y agrega: "En realidad, la relación es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social". — (65).

En mi opinión la idea de Trueba Urbina es realmente cierta, aunque también es cierto que los efectos del derecho del trabajo, es decir, los derechos y obligaciones recíprocas entre obrero y patrón, sólo empezarán a sucederse desde el momento en que objetivamente empieza a prestarse el trabajo.

Abundando un poco más en las ideas de — Siebert, nos dice que el objeto del contrato ya no es la simple prestación de entrega, entendida en el sentido obligacional, sino que es una presta — ción en el sentido más amplio y noble de la actividad y desenvolvimiento de las fuerzas de la personalidad.

Con ésto, entendemos que el fundamento de la relación de trabajo, se verá en la entrada o inclusión del trabajador en la comunidad de explotación y los efectos de la relación de trabajo descansarán en el deber de fidelidad correlativo.

Hasta aquí quedan expuestas las principales teorías de la relación de trabajo contractual, que unidas a las ideas expuestas por Siebert y Nikisch, forman los antecedentes de la moderna teoría expuesta por el Dr. Mario de la Cueva.

Inicia su estudio, intentando establecer los orígenes de la distinción entre contrato y relación de trabajo; a éste respecto comenta, que desde el punto de vista formal, resultaría fácil encontrar el concepto de relación individual de trabajo, acudiendo a la definición que de la misma da la ley como relación o como contrato, al igual que podríamos hacerlo si tratáramos de definir cualquier de los contratos, bastaría con remitirlo a la definición que de los mismos da el Código Civil. - Nuestro caso es diferente, pues se correría el riesgo de que las nociones que de ellas tuviéramos por la definición de la ley, probablemente no encuadraría con la realidad, debido a ésto, al enorme desarrollo de la aplicación del derecho del trabajo a un sinnúmero de relaciones con diferentes características. Esto dificulta o nos imposibilita para dar un concepto uniforme y general para la relación de trabajo.

En los contratos comunes, su perfeccionamiento y consecuente creación de derechos y obligaciones entre las partes, se consigue desde el primer momento en que el consentimiento se da. Cosa diferente ocurre en la relación de trabajo, pues los efectos fundamentales del derecho del trabajo se producen desde el instante en que se empieza a prestar el servicio, es decir, los efectos no se producen por el simple acuerdo de voluntades. En éste sentido Mario de la Cueva nos dice: "No ocurre lo mismo en la relación de trabajo, pues los efectos fundamentales del derecho del trabajo principian únicamente a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del derecho del trabajo se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, sino cuando el obrero cumple, efectivamente, su obligación de prestar un servicio. En otros términos expresado: El derecho del trabajo, que es un derecho protector de la vida, de la salud y de la condición económica del trabajador, — parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio, y es, en razón de ella, que impone al patrono cargas y obligaciones". (66)

A manera de conclusión, el derecho del trabajo toma en cuenta no el origen de la relación del trabajo, sino la prestación del servicio, inclusive creemos que podría darse el caso de una relación nula o impuesta por la fuerza, en tal caso, la prestación del servicio se da por lo que el de-

recho del trabajo, es decir sus efectos, deben cum  
plirse.

Se desprende también otra conclusión, en el sentido de que es diferente la relación de trabajo a los contratos civiles, ya que en éstos, la producción de efectos jurídicos depende solo de un acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo es necesario el cumplimiento de la obligación, es decir, la ejecución de la obligación por el trabajador. En éste sentido De la Cueva nos dice: "El derecho del trabajo protege a la persona del trabajador, independientemente de su voluntad o de la del patrono, y por eso rige imperativamente la prestación de servicios, con independencia de su origen: o dicho en otros términos la esencia del derecho del trabajo está en la protección al hombre que trabaja, independientemente de la causa que haya determinado el nacimiento de la relación jurídica". (67)

Y concluye diciendo que: "La prestación del servicio es la hipótesis o supuesto para la aplicación del derecho del trabajo". (68)

De lo antes expuesto, no se debe concluir que el simple acuerdo de voluntades, expreso o tácito, no produzca ningún efecto, por el contrario, el trabajador sí tiene una obligación que consiste en ponerse a disposición del patrón, para que utilice su fuerza de trabajo prometida, y el patrón permitir al trabajador que desempeñe el empleo --



ofrecido. Pero todavía más, el incumplimiento de éstas obligaciones contraídas con motivo de la celebración del contrato o acuerdo de voluntades, — trae como consecuencia que las partes puedan reclamar, si es el trabajador el que ha incumplido, — la correspondiente responsabilidad civil que lo resulte, y si es el patrón, el trabajador en su caso podrá exigir el pago de los salarios por el tiempo que perdiera sin trabajar.

De lo anteriormente visto, se puede extraer ya una definición de relación de trabajo, — que desarrolla Mario de la Cueva, y que me parece clara y precisa: LA RELACION DE TRABAJO ES EL CONJUNTO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE DERIVAN, PARA TRABAJADORES Y PATRONES DEL SIMPLE HECHO DE LA PRESTACION DE UN SERVICIO". (62)

Se desprende también la idea de la plena — autonomía característica del derecho del trabajo, — en virtud de que para la aplicación del mismo, sólo es necesario la realización de un simple hecho — (la prestación del servicio).

Por otra parte, el mismo autor, considera la relación de trabajo dependiente, no de lo que — las partes hubieran pactado, sino de la situación — en que se encuentra el trabajador en la prestación del servicio. Al respecto, George Scelle nos dice que: "la aplicación del derecho del trabajo depen-

de cada vez menos de una relación jurídica subjeti  
va, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia  
 es independiente del acto que condiciona su naci  
miento". (70)

Resulta que no se puede juzgar la naturale  
za de una relación, por lo que las partes hubiesen  
 pactado, si la realidad del servicio fuera distinta  
 a lo pactado por las partes; es decir, que si -  
 las partes pactan un cierto servicio distinto a la  
 relación laboral, y si realmente se presta otro, -  
 de características laborales, debe aplicarse el de  
recho laboral, esto, por el carácter imperativo de  
 las normas del derecho del trabajo. Por ésta razón  
 se ha denominado al contrato de trabajo, como-  
 contrato realidad, pues sólo existe en la realidad  
 de la prestación del servicio.

En cuanto a la formación de la relación --  
 de trabajo, es necesaria la voluntad del trabajador  
 de acuerdo a lo dispuesto por el artículo quinto -  
 Constitucional, por el cual a nadie se podrá obligar  
 a prestar trabajos personales sin su pleno con  
sentimiento. Si se trata de la voluntad del patrón,  
 ésta situación se presenta un tanto compleja.  
 Puede darse ésta voluntad en algunos casos como es  
 el de los trabajos domésticos, pero en el caso de-  
 las grandes industrias, en contados casos el patrón  
 interviene en las contrataciones de sus trabajadores,  
 sino que es una persona distinta, que a veces  
 ni mandatarios jurídicos son.

Se presenta otra situación en la que podemos ver con más claridad el problema de la ausencia de voluntad del patrón, en la formación de la relación de trabajo: se trata del caso de la cláusula de exclusión de ingreso o cláusula sindical.

Con motivo de ésta cláusula, la voluntad del patrón, se considera innecesaria para la formación de la relación, inclusive podría formarse en contra de la voluntad del patrón; es decir, que la posibilidad de que un trabajador ingrese a trabajar a una empresa donde existe contrato colectivo de trabajo, con cláusula de exclusión de ingreso, depende sólo del sindicato que lo propone, y no de la voluntad del patrón.

Para De la Cueva, acepta que la relación de trabajo a veces tiene origen contractual, y que proviene de un acuerdo de voluntades, con la excepción del caso que antes expusimos de la contratación de la gran industria, y de la cláusula de exclusión de ingreso, casos en los cuales la relación no procede de un acuerdo de voluntades.

En cierta forma, en mi opinión, estoy de acuerdo con Mario de la Cueva, aunque nuestro punto de vista en cuanto al origen de la relación de trabajo, queda más claro con la anotación que al respecto hace el maestro Urbina, al referirse al concepto de relación de trabajo y contrato indivi-

dual de trabajo dá la Ley Federal del Trabajo, y nos dice: "Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y relación de trabajo, aún cuando en la ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual del trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre del consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos." (71)

Es cierto, lo que afirma el maestro Trueba Urbina, en cuanto a que la relación de trabajo siempre provendrá de un acuerdo de voluntades, o contrato expreso o tácito, pero también es cierto que la producción de los efectos jurídicos sólo se dará en cuanto se inicie de hecho la prestación del servicio, es decir, que en ese especial momento se integrará debidamente la relación de trabajo.

Respecto al contenido de la relación de trabajo, De la Cueva nos habla que en un principio se puede considerar dicho contenido determinado por la voluntad de las partes, o mejor dicho del patrón, quien era el que imponía las condiciones.

Se puede decir también, que el contenido de la relación del trabajo se determina por las —

disposiciones de la propia ley y así, la Ley Federal del Trabajo establece algunas condiciones que deberían estipularse en el contrato de trabajo, pero sólo algunas, con lo que se demuestra que no todo el contenido del mismo queda a disposición de las partes.

Con la contratación colectiva, cuando las condiciones de trabajo se pactan entre sindicato y patrón, éstas ya no quedan a la libre discusión de las partes. Por eso, y con atinada razón, De la Cueva asienta: "El contenido de la relación del trabajo, no depende de la voluntad del patrono y del trabajador, es el carácter dinámico de la relación". (72) Es decir, que ese carácter deriva de la misma naturaleza del derecho del trabajo.

Por último, y estoy con él, Mario de la Cueva nos dice: "Que la nueva posición que guarda la relación de trabajo, cuyo cumplimiento no queda a la iniciativa de las partes que en ella intervienen, le dá una fisonomía que no coincide con la naturaleza de la relación contractual; esto es, nos parece que una relación jurídica, el cumplimiento de cuyo contenido no depende de la voluntad de los particulares, o bien, cuando el estado puede exigir se cumpla dicho contenido, no puede ser confundido con una relación contractual". (73).

## CAPITULO III.

## ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y DURACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

## 1.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Antes de iniciar el análisis de las relaciones individuales de trabajo, en cuanto a su duración es importante que hagamos algunas consideraciones sobre una cuestión que tiene estrecha relación con éste aspecto de los contratos; la estabilidad en el empleo.

Para puntualizar, es conveniente anotar algo que al respecto nos menciona el maestro Trueba-Urbina: "En las relaciones de producción y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia, en el régimen de explotación capitalista, pues es bien sabido — que antes del nacimiento del Derecho del Trabajo— en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general, estaban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían, con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas —

sus consecuencias. La lucha por la conservación - del empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación, pues ante todo, los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia; ésto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían -- obligados, o más bien constreñidos a aceptar la -- imposición patronal, todo al amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de autonomía - de la voluntad convertido en instrumento de dictadura de los empresarios". (74)

Así también, algunos otros tratadistas se han ocupado del tema. Martín Artajo dice: "Hay -- que pensar en nuevas formas de acceso a la propiedad en formas más eficaces y de una ampliación más general a toda clase de trabajadores. Si la propiedad principalmente interesa, desde el punto de vista social, por lo que tiene de estabilidad para el poseedor y de seguridad para su familia, por lo -- que tiene de complemento de su libertad, porque no es posible una verdadera independencia y una verdadera libertad en el orden social sin la posesión de algunos bienes; para muchos obreros, para la mayor parte de los trabajadores, bastaría con que alcanzasen la seguridad de su propio trabajo, digamoslo así, la propiedad de su empleo. Para los -- más, por otra parte, sería ésta quizá la única forma de propiedad posible. Hay que aspirar, cuando menos, a que, en el mundo del futuro, el trabajo -- seguro y bien retribuido se convierta en un verdadero patrimonio de los trabajadores". (75)

Guillermo Cabanellas aborda el tema diciendo "La estabilidad en el empleo, representa uno de los elementos esenciales de la relación de trabajo, de la misma manera que lo son la subordinación, la exclusividad y la profesionalidad" (76).

Deveali por su parte nos dice: "En sentido propio, la estabilidad consiste en el derecho del trabajador a conservar el puesto que desempeñe al servicio del patrono durante toda su vida laboral, o sea hasta aquél momento que adquiriera el derecho de jubilación o pensión (si estuviere establecido éste beneficio) aunque se le pueda despedir del empleo antes de dicho momento, excepto cuando concurriera alguna de las causales que, para la extinción de la relación laboral, se encuentren taxativamente determinadas". (77).

Este importante problema de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, ha sido planteamiento que los propios trabajadores se han hecho a raíz de la segunda post-guerra mundial. Tiempo atrás, el problema del derecho individual del trabajo, lo constituían en términos generales las condiciones de la prestación del servicio, ejemplo: jornada de trabajo, descansos, vacaciones Etc.

Mario de la Cueva considera que: "La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es el -



problema presente del Derecho del trabajo, porque es un supuesto necesario para la realización de la seguridad social. Si el hombre tiene el deber, pero también el derecho a trabajar: si la sociedad tiene el deber de proporcionar a cada trabajador una ocupación que le permita conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana; y si, finalmente, en la medida que la sociedad no satisfaga a esa obligación, tiene el deber de facilitar al trabajador los recursos necesarios para su subsistencia, nos parece indudable que la estabilidad en los empleos, tiene que ser uno de los pilares de la seguridad social". (78).

El mismo agrega: "La estabilidad de los trabajadores en los 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". (79)

Estos conceptos los recoge en su artículo 30. de la Ley Federal del Trabajo: "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien los presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Nos detendremos un momento para analizar brevemente lo dispuesto por la norma legal antes invocada.

Considero justa la opinión vertida por De-la Cueva. Es hermoso lo dispuesto por el artículo 3o. de la Ley, pero por desgracia, todo resulta ser letra muerta, ya que la realidad en Méjico se presenta de modo tan diferente a lo que el legislador quiso. Los trabajadores, día con día, sufren las peores vejaciones de parte de los patrones, quienes en aras de conservar sus empleos y poder vivir, — tienen que soportar toda clase de humillaciones, — sumándose a ésto los raquíuticos salarios que aca — rrean una situación económica deplorable.

A pesar de ésto, nuestra legislación tien— de a consolidar, como lo veremos más adelante, la estabilidad de las relaciones laborales. Imponien— do criterios restrictivos respecto de la resolu — ción de los contratos de trabajo.

Si en el Derecho Civil se afirma que los — contratos se celebran para cumplirse, en el Dere — cho del Trabajo, cabe sostener que los contratos — se celebran para que perduren. Por otra parte, — puede decirse que la empresa en todo momento se en — cuentra interesada en que la prestación de los ser — vicios por parte del obrero, sea ininterrumpida, — porque con ello asegura el aprovechamiento integral de la eficiencia del trabajador, que sólo se alcan — za con el tiempo y la experiencia. Sin duda algu — na, la misma perspectiva alienta al trabajador, — en virtud de que los paros y cualquier suspensión — en el trabajo, significa la privación de la remunere — ración.

La estabilidad constituye normalmente, una forma de protección general del que surgen derechos individuales, instituyéndose solamente en favor del trabajador, pues en caso contrario, se llegaría a consabrar la obligación para el obrero de vincularse a un sólo patrón durante toda su vida, obligación que prohíben expresamente la mayoría de las legislaciones, en razón de que ésto abrogaría la garantía de la libertad individual. Nuestra Constitución General, de la República, en el artículo 5o. consagra ésta garantía, misma que se encuentra reproducida en la Ley Federal del Trabajo.

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 terminación. Sin la segunda de las modalidades o característica, la estabilidad sería nula, pues así el trabajador estaría expuesto a los caprichos del patrón, que quisiera despedirlo de su trabajo en cualquier momento, sin importar ninguna circunstancia.

Nuestra legislación del trabajo, ha sido una de las primeras en el mundo, en procurar resolver el problema de la permanencia de las relaciones laborales.

Por influencias del Derecho Civil del siglo pasado, las relaciones de trabajo quedaban su-

peditadas a la libre voluntad de las partes contra-  
tantes. Esta situación tuvo sumido al trabajador--  
en el más completo desamparo por la falta de esta-  
bilidad en las relaciones de trabajo. Nuestro de-  
recho mexicano del Trabajo, rompe definitivamente-  
con ésta influencia del Derecho Civil, ya que en --  
artículo 123 de la Constitución General de la Repú-  
blica, consigna que los trabajadores no pueden ser  
separados de sus empleos, sino por causa justa.

De igual manera, se ha postulado la tesis-  
de la permanencia de las relaciones de trabajo, --  
mientras subsisten las causas y materia que le die-  
ron origen; también, que no es posible dejar a la-  
libre voluntad de los patronos, la fijación de fer-  
minos en las relaciones de trabajo. Esto es debi-  
do a la seguridad presente y futura que deben te-  
ner los trabajadores.

## II.- DURACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE -- TRABAJO.

Al estudiar las relaciones individuales de  
trabajo partiendo del factor tiempo, analizaremos,  
en primer término, las ideas expuestas por la Ley-  
Federal del Trabajo, e intentaremos formular una --  
clasificación de los contratos individuales de tra-  
bajo o servicio a prestarse y a las necesidades --  
de la empresa o establecimiento.

Conviene para nuestro estudio, tratemos de dar una definición de "contrato de trabajo"; y esto es útil, primero, por ser éstos los que constituyen la institución fundamental del derecho del trabajo — que muchos autores consideran como el conjunto de normas dictadas para regular el contrato de trabajo, del que derivan las relaciones entre trabajadores y patrones, y segundo, para diferenciarlo de otras relaciones jurídicas afines y de limitar su campo de aplicación, evitáudo confusiones, además de guiar el criterio del juzgador en los casos concretos a examinar.

Por estos motivos, la mayoría de las legislaciones consignan una definición de contrato de trabajo, de acuerdo con la orientación doctrinaria que las inspira, y en ocasiones, como en la nuestra, no sólo se consigna una definición, sino dos, ya que se distingue contrato de trabajo y relación de trabajo.

Aunque no constituya nuestro objeto hacer un estudio amplio de los elementos que podrían caracterizar a los contratos de trabajo, es pertinente citar algunas definiciones de éstos.

Pérez Botija lo define de la siguiente manera; "contrato de trabajo es el acuerdo expreso o tácito, por virtud del cual una persona realiza — obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo—

su dependencia, a cambio de una remuneración.(80).

De Litala: "Contrato de Trabajo es, en general, el dirigido a constituir un vínculo jurídico entre trabajador y empresario que consiste, para - el primero, en la obligación de trabajar, y para - el segundo, en la obligación de pagar la merced".- (81)

Rousat y Durand: "Contrato de Trabajo, es una convención por la cual una persona llamada empleado o asalariado, se compromete a realizar actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra, llamada empleador o patrono, trabajando bajo la subordinación de éste, mediante una remuneración en dinero denominada salario". (82)

Manuel Alonso García, en su curso de Derecho del Trabajo, define al contrato de trabajo como: "Todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico-bilateral) en virtud del cual, una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración". (83)

Para Ernesto Krotoshin: "Contrato de Trabajo, es la relación individual que se establece entre un patrono y un trabajador". (84)

De los autores mexicanos, Mario de la Cueva empleando el término de relación de trabajo, -- formula el siguiente concepto: "La relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patrones, del simple hecho de la prestación del servicio". (85)

Euquerio Guerrero, prefiere adoptar la definición que la Ley Federal del Trabajo dá considerando que la misma responde a las exigencias doctrinales, interpretando adecuadamente algunas de sus excepciones.

La nueva Ley Federal del Trabajo, en el -- artículo 20 define la relación de trabajo y contrato de trabajo como productores de los mismos efectos.

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

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo lo. y el contrato celebrado, producen los mismos efectos."

Acertadamente Trueba Urbina, considera que nuestra legislación siguió el criterio de los tratadistas extranjeros, para el derecho del trabajo es el de los trabajadores subordinados, dependientes, en tanto que el Derecho Mexicano del Trabajo, tiene una amplitud mayor, según se ha comprobado en otro lugar de ésta obra, y agrega: "El Derecho del Trabajo es aplicable no sólo en el caso de los trabajadores subordinados, sino a los trabajadores en general, y por lo mismo, comprende toda relación de trabajadores autónomos y en general, a todo prestador de servicios, hasta aquellos que trabajan por cuenta propia". (86)

Así las cosas, tenemos que el contrato de trabajo importa un convenio de tracto sucesivo; es un pacto que virtualmente se renueva a diario, pues con la prestación del servicio por parte del trabajador y la percepción de los salarios correspondientes, se formaliza una sucesión de relaciones jurídico-laborales. En algunos casos, puede ser el contrato de trabajo, contrato de ejecución escalonada, como cuando el obrero se obliga a una prestación determinada en época o días diferentes.

Antes de pasar a enunciar que la nueva -



Ley Federal del Trabajo dispone, sobre la duración de los contratos individuales, anotaré una clasificación de éstos, que nos conducirá al mejor entendimiento del tema.

En relación con el factor tiempo, y atendiendo a la naturaleza del servicio a prestarse, - así como también a las necesidades de la empresa o establecimiento, el contrato de trabajo puede clasificarse de la siguiente manera:

A).- POR TIEMPO INDETERMINADO O INDEFINIDO.- Es la norma general, y se celebra sin fijar la duración del contrato, ni cabe determinarla, dada la índole permanente de las actividades de la empresa.

B).-POR TIEMPO DETERMINADO O FIJO.- Es aquél en que las partes han establecido el término de duración del contrato o cuando dicho término obedece, a la naturaleza de los servicios a prestar. Este contrato por tiempo determinado, - puede subdividirse en varias especies:

a).- Por razón del plazo fijado, derivado de la naturaleza del trabajo a realizar, como en el caso del corrector de pruebas, contratado para una colección de obras:

b).- Por razón del plazo establecido sin tener en cuenta la naturaleza del trabajo, fijándose sólo el término de duración:

c).- Para obra determinada:

d).- Para obra indeterminada.

Conforme a la naturaleza del trabajo, en relación con la continuidad en el tiempo, el contrato puede ser:

a).- Permanente;

b).- Eventual o transitorio;

c).- Accidental o esporádico;

d).- Temporal o para obra determinada.

Por aplicación del esfuerzo del trabajador, los contratos de trabajo pueden ser:

a).- De trabajo continuo e ininterrumpido;

b).- De trabajo intermitente.

Se entiende por contrato de trabajo continuo e ininterrumpido, aquél en que el trabajador - presta sus servicios sin más suspensiones y descansos que los permitidos por la Ley, reglamentos y - convenios colectivos de trabajo. Los contratos - intermitentes, son aquellos en los cuales el trabajo debe realizarse en intervalos más o menos frecuentes, ésto por la índole especial del trabajo o servicio a prestarse.

Por último debemos distinguir entre trabajo discontinuo y de temporada.

El trabajo de temporada, es un trabajo continuo, pero alternado con períodos de inactividad, sabiéndose de antemano que se repetirá, lo que no ocurre con el trabajo discontinuo.

En el análisis de la nueva Ley Federal del Trabajo, distinguiremos, por su duración 4 formas o categorías de relaciones laborales:

- a).- Trabajo por tiempo indeterminado, que - establece el artículo 35 de la Ley y - que consideramos como regla general. -  
Artículo 35.- "Las relaciones de tra-

bajo pueden ser para obra o tiempo determinado, a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

b).- Trabajo para obra determinada, en que la terminación de la relación laboral, se sujeta la condición, conclusoria de aquella, sólo justificada por la exigencia de la naturaleza del propio trabajo, según lo establece el artículo 36 de la Ley: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

c).- Trabajo por tiempo determinado, permitido sólo en los casos que establece el artículo 37 de la Ley. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y III.- En los demás casos previstos por ésta Ley".

Uno de los casos previstos por la Ley, es el planteado por el artículo 38 de la misma: "Las-

relaciones de trabajo para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo - determinado o para la inversión de capital determi-  
nado."

- d).- Trabajo para la inversión de capital-  
determinado, según expresa el artícu-  
lo antes citado (38) en el que se in-  
troduce un nuevo criterio de determi-  
nación de la relación de trabajo.

En términos generales, la regla general -- que sobre duración de las relaciones laborales establece la nueva Ley Federal del Trabajo, es por -- tiempo indeterminado. Las excepciones que al res-  
pecto contiene la Ley, obedecen a situaciones en -- que la determinación es necesaria; en ésta forma, -- la legislación laboral, establece el trabajo tempo-  
ral como excepción al permanente, según se despren-  
de del artículo 35 de la propia Ley.

Al analizar el precepto citado (art. 35), -- observamos que coloca a simple vista, en un mismo-  
nível, al trabajo temporal y permanente. Sin em-  
bargo, la última frase contiene la regla general -- de la duración indeterminada, incluso considerando la norma supletoria de la voluntad de las partes, -- cuando éstas hubiesen omitido acuerdo sobre tal --  
circunstancia.

En ésta regla, la legislación laboral finca su afán proteccionista hacia el trabajador, el cual otorga entre muchas otras garantías, la relativa a la estabilidad en el empleo, garantizado -- así la continuidad de las condiciones de vida, la conservación de oportunidades, para alcanzar y obtener nuevos puestos y nuevas condiciones superiores de trabajo.

Algunos de nuestros tratadistas nacionales y extranjeros, se inclinan por reconocer la superioridad del contrato por tiempo indefinido, y es claro que así ocurra, ya que siendo la relación de -- trabajo una liga profundamente humana que vincula al trabajador y su familia con miras al futuro, lógicamente el hombre que aspira a trabajar en una -- empresa, lo hace para labrar su propio porvenir, y con mayor razón si en la evolución de la contratación colectiva de trabajo, el tiempo de servicios -- va siendo un elemento básico para regular mejores -- prestaciones de trabajo.

Tenemos así, que el Derecho Mexicano del -- Trabajo, adopta como regla general la duración indefinida de los contratos de trabajo, sin dejar de desconocer las eventuales necesidades de las empresas y así ha establecido algunas excepciones a la -- regla general, como los: son la relación de trabajo para obra determinada, a plazo fijo y para la -- explotación de minas.

En ésta regla, la legislación laboral finca su afán proteccionista hacia el trabajador, el cual otorga entre muchas otras garantías, la relativa a la estabilidad en el empleo, garantizado -- así la continuidad de las condiciones de vida, la conservación de oportunidades, para alcanzar y obtener nuevos puestos y nuevas condiciones superiores de trabajo.

Algunos de nuestros tratadistas nacionales y extranjeros, se inclinan por reconocer la superioridad del contrato por tiempo indefinido, y es claro que así ocurra, ya que siendo la relación de -- trabajo una liga profundamente humana que vincula al trabajador y su familia con miras al futuro, lógicamente el hombre que aspira a trabajar en una -- empresa, lo hace para labrar su propio porvenir, y con mayor razón si en la evolución de la contratación colectiva de trabajo, el tiempo de servicios -- va siendo un elemento básico para regular mejores -- prestaciones de trabajo.

Tenemos así, que el Derecho Mexicano del -- Trabajo, adopta como regla general la duración indefinida de los contratos de trabajo, sin dejar de desconocer las eventuales necesidades de las empresas y así ha establecido algunas excepciones a la -- regla general, como los: son la relación de trabajo para obra determinada, a plazo fijo y para la -- explotación de minas.

LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO.- In tentaré explicar a la luz de la doctrina, algunos- de los aspectos más sobresalientes de los contra- tos individuales de trabajo, iniciando éste estu- dio con los contratos por tiempo indeterminado o - indefinido.

Transcribo a continuación un párrafo escri- to por Cabanellas, que nos precisa con exactitud - las dimensiones de nuestro estudio: "Los contratos por tiempo indefinido, tié<sup>n</sup>en un tér<sup>m</sup>ino de inicia- ción que, generalmente se fija por las partes, pa- ra iniciar la prestación de los servicios y, de he- chos, trabajador y patrón consienten en mantener - el vínculo laboral en tanto subsistan las causas - que le dieron origen, o mientras no se produzcan - un hecho que altere la normalidad de la prestación. Así, los contratos de duración indefinida, constitu- yen la regla, en tanto que los de tiempo determina- do, son la excepción de esa regla, de lo cual se - forma la axioma de que cuando los trabajos son de- naturaleza permanente, el contrato que se forma es por tiempo indefinido, es decir, de duración inde- terminada, porque el vínculo por el cual el traba- jador presta sus servicios a la misma empresa, no- tiene límite alguno en el tiempo". (88)

Con muchísimo acierto, Pérez Patón hace al- gunas observaciones que clarifican también el pro- blema de nuestro estudio: "Se consideran trabaja- dores permanentes, aquellos que se incorporan a la



empresa para trabajar satisfaciendo las necesidades normales, constantes y uniformes de ésta: aquellos que están vinculados normalmente a las necesidades de la empresa, explotación o negocio mercantil aunque las prestaciones del trabajo no sean continuas". (89)

Insistimos en el acierto de las observaciones vertidas por Pérez Patón en el párrafo anterior pues se ajustan a lo dispuesto por nuestras leyes laborales, inclusive está de acuerdo con el criterio que por mucho tiempo sostuvo la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aunque actualmente lo ha ya cambiado.

A mayor abundamiento, Manuel Alonso García nos da algunos conceptos que clarifican con bastante precisión el problema al referirse a los trabajadores permanentes: "También se les define como aquellos de "fijo" o de "plantilla" que de modo permanente son necesarios para realizar los trabajos exigidos por el funcionamiento normal de la empresa, ocupando planta o formando parte de la plantilla de ésta, son contrato por tiempo indefinido, aún cuando circunstancialmente no efectúen trabajos de su categoría, ocupándose en otras funciones análogas correspondientes al grupo profesional a que pertenezcan". (90)

Nos hemos estado refiriendo a los trabaja-

dores permanentes en relación a la contratación - por tiempo indefinido, en virtud de que la característica de "permanencia" siempre lo será de los -- contratos por tiempo indefinido.

En relación a la determinación de la naturaleza ocasional o continuada de la relación de trabajo, comenta Barassi: "Es menester indagar si las tareas asignadas al trabajador, responden a necesidades permanentes de la empresa que lleva a considerar como intuitiva la posibilidad de una continuación de la relación". (91)

Se desprende de lo anterior, que la duración de los contratos individuales de trabajo, está determinada por la naturaleza de la obra o por la labor contratada, siempre y cuando el trabajo a prestarse no responda a necesidades permanentes de la empresa, pues entonces estaríamos en el caso de una relación indefinida del trabajo.

El trabajo continuo, característica de las necesidades permanentes de la empresa, puede definirse como aquellas que se presta sin interrupciones, salvo las que exigen el sueño, la fatiga, días festivos o feriados, etc.

Si las labores del trabajador pertenecen al giro de la empresa, a la actividad normal de és

ta; si se trata de una explotación fija, estable y permanente, no es admisible que se considere al obrero como ocasional, eventual o transitorio.

Con respecto a las cuestiones planteadas antes, Cabanellas formula las siguientes observaciones: "Por las consideraciones precedentes, debe estimarse que el término de duración establecido al celebrar el contrato de trabajo, es inexistente, cuando las labores del trabajador son inherentes a la organización normal del establecimiento en que trabaja, pues admitir dicho término como válido, implicaría aceptar una inadmisibile renuncia anticipada a los beneficios legales establecidos por el Derecho del Trabajo en favor del obrero. Aún cuando el contrato de trabajo fuera por tiempo fijo, se deben tener en cuenta las lógicas perspectivas de perdurar en el empleo más allá del plazo fijado o convenido, cuando el trabajador desempeña tareas correspondientes al cuadro normal de la empresa o negociación, de modo que el plazo en el contrato de trabajo, más surge de la naturaleza de la actividad de la empresa, que del libre acuerdo de las partes". (92).

En el mismo sentido se inclina de Litala; "Se presupone que se trata de un contrato por tiempo indeterminado, cuando la estipulación del término, no resulte justificado de la especialidad de la relación, y aparezca, en cambio, hecha para eludir las disposiciones del decreto". Y agrega: "De

riva de ello que deben considerarse por tiempo indeterminado, todos los contratos estipulados por tiempo determinado en fraude a la ley". (93)

Cabe señalar, que como condición implícita en todo contrato de trabajo, debe estimarse que és te deberá mantenerse mientras persistan las causas que le dieron origen, apreciándose como elemento particular de dicho contrato, la estabilidad, cuya derivación o nota distintiva es la permanencia en el empleo, en tanto las condiciones de la empresa subsistan, mientras el obrero pueda prestar su actividad y el empresario tenga la posibilidad de utilizarla, que dicho en otros términos, la permanencia dependerá mientras subsistan las causas o materia del trabajo que se presta.

En páginas anteriores se señaló el criterio que sigue la nueva Ley Federal del Trabajo, al considerar como regla de la duración de los contratos, la indeterminación de las relaciones laborales por lo que cabe establecer como presunción Juris - Tantum la de que todo contrato de trabajo se estima concluido por tiempo determinado y obra determinada. En consecuencia, la prueba de que el trabajador fué contratado con motivo de la ejecución de labores determinadas, corresponde al empresario, - puesto que, como regla general, todo trabajador se considera incorporado a la negociación con carác-ter de permanente.

Los Tribunales del Trabajo, y la Suprema Corte de Justicia, han variado el criterio que establece la Ley, respecto de la carga de la prueba de la modalidad de la contratación del trabajador, invirtiéndola para decir que es al trabajador a quien corresponde probar.

En materia de trabajo, nuestras leyes rompieron con los viejos moldes del Derecho Civil tradicional. El principio contenido en el artículo 123 constitucional, según el cual los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justa, postula la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo en tanto subsistan las causas y materia del trabajo que les dieron origen. Esta tesis condujo a la doctrina a considerar, que no es posible dejar a la libre voluntad de las partes, la denuncia de las relaciones de trabajo o la fijación de un término de duración. Esto significaría que vencido el término, la continuidad de la relación dependería únicamente de la voluntad del patrón, ya que por su económico representa la parte determinante en la contratación.

Al referirse a los contratos por tiempo in definido, tendré que hablar de los trabajadores de planta, ésto por las características del trabajo que desempeñen, en relación con su continuidad en el tiempo, y que lleva implícita la cualidad de la "permanencia en la actividad", a diferencia de los

trabajadores "eventuales", sujetos a contratos por tiempo determinado y obra determinada, como lo veremos más adelante.

Los trabajadores de planta prestan una actividad permanente, satisfaciendo una necesidad — también permanente de la empresa.

Las relaciones laborales en que participan los trabajadores de planta, deben ser por tiempo — indeterminado, de modo que su terminación, rescisión, o suspensión, sólo pueden sujetarse a los casos previstos por la ley, y a las causales que la misma establece. Caso contrario, el despido sin — justificación no puede ocurrir legalmente.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en virtud ejecutorias ha señalado las características del trabajo eventual en oposición al de planta. A Continuación se transcribe una de ellas citada por Mario de la Cueva:

Ejecutoria de 3 de septiembre de 1936. Toca 2903°/36 la. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana: Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una ne-

cesidad permanente de la empresa, ésto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo - - - - - que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes, que la existencia de un empleo de planta, no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos fijos; así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un empleo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios". (94)

Se desprende de la ejecutoria citada, que el trabajo de planta debe entenderse como el que se presta teniendo las características de permanencia o continuidad y necesidad (continuidad en el desarrollo y necesidad permanente en el establecimiento o empresa); faltándole alguna de ellas, es-

taríamos entonces en el caso del trabajo eventual. No debe confundirse que la permanencia significa - continuidad absoluta.

De lo dicho, se desprende que los trabajadores de planta pueden ser fijos y de temporada.

Los trabajadores de planta temporales prestan sus servicios durante un período o temporada, que se repite cada año, como sucede con los trabajadores estacionales del campo, a que se refiere el artículo 17 del Reglamento del Seguro Social obligatorio de los trabajadores del campo, al definirlos: "Los que laboran para explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, o mixtas únicamente en determinadas épocas del año, limitadas a la duración de la cosecha, recolección de sahije y otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal o mixta.

Convendría más referirse a éstos trabajadores, llamándoles "de temporada". Podrá destacarse entonces, que la efectividad de los servicios se presenta en determinados períodos que necesariamente surgirán. Otro ejemplo lo constituye la situación de los empleados comerciales durante la época de afluencia turística, en algunos casos, y de la propia afluencia comercial mercantil, característica de algunas fiestas del año, como la Navidad, Día del Maestro, etc.



La situación jurídica de éstos trabajado - res ha quedado precisada en diversas ejecutorias - dictadas por la Suprema Corte de Justicia como se desprende de la ejecutoria antes citada.

Euquerio Guerrero hace algunas observaciones en relación a los trabajos de temporada: "Sus características son realmente peculiares, pues se trata de labores que normalmente se ejecutan sólo durante ciertas épocas del año por razón de la naturaleza de aquellas. No puede decirse que se trate de una obra determinada, pues entonces habría la repetición de la misma obra en la misma estación de cada año y ésto es lo que ocurre en el trabajo por tiempo indefinido, sólo que aquí la obra se repite todos los días". (95)

Para finalizar diremos que mientras los trabajos que se prestan eventualmente terminan con la conclusión del servicio en los trabajos de temporada, subsiste la relación indefinidamente).

#### LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO Y OBRA DETERMINADA.

Al hablar de ésta modalidad en la contratación individual, me referiré también a los trabajadores eventuales categoría que es inherente a éste tipo de contratación y en general a todos los contratos que se celebran de conformidad con lo es

tablecido por los artículos 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo (contratos para obra determinada y tiempo determinado), es decir, que cuando estemos hablando de trabajo eventual, indistintamente podré estar refiriéndome al trabajo para obra determinada, tiempo determinado e inversión de capital-determinado.

El motivo de adoptar el anterior criterio, estriba en que la legislación mexicana, en la mayoría de los casos, ha venido equiparando a los trabajadores temporales y eventuales. Lo que podemos decir de los contratos por tiempo determinado, será aplicable a los de obra determinada, señalándose que éste contrato se extingue a la conclusión de la obra, mientras que el contrato por tiempo determinado, al concluir el plazo fijado.

Doctrinalmente se define al contrato de — trabajo por tiempo fijo como: "Aquél cuya duración, según la voluntad de las partes, depende de un hecho exterior, de un acontecimiento futuro cierto ya sea el vencimiento del tiempo convenido o la terminación del servicio o de la obra para los que el trabajador fué contratado, acontecimiento que produce la extinción del contrato en forma automática". (96).

También se dice que es aquél pacto en que la determinación del plazo puede hacerse de manera

expresa o tácita, o en función de la conclusión — de la obra o servicio; que es por tiempo fijo expreso, cuando se fija concretamente la fecha límite de duración del mismo; por tiempo fijo en relación con la conclusión de la obra, cuando la finalización de ésta se ha señalado como límite a la duración del contrato y; por tiempo cierto, en forma tácita, cuando de la existencia de ciertos hechos, se puede deducir el momento de la extinción de la relación. "(97)

Desde otro punto de vista, se postula que el contrato de duración determinada, cuando las partes han señalado por mutuo acuerdo un plazo de duración, o si el término del mismo depende de un acontecimiento inevitable, o bien, cuando tiene por contenido la realización de un trabajo determinado; igualmente de plazo cierto será aquél contrato en que se trata de obtener un resultado, una vez alcanzado el mismo; o si de la naturaleza del trabajo se desprende una duración fijada de hecho y de antemano." (98)

Krotoschin, nos revela una opinión que en gran parte se ajusta al criterio que al respecto sostiene nuestra legislación: "Los contratos de trabajo a tiempo fijo, se extinguen a la llegada del plazo, sin necesidad de despido. Pero tales contratos, solo es dable que se celebren, cuando de terminadas características objetivas claramente reconocibles, no dejen lugar a una interpretación diferente. Debe tratarse de contratos en los que su

carácter temporal o transitorio, se determina por hechos objetivos, y no por la determinación de la voluntad arbitraria de las partes ó de alguna de ellas". Y agrega: "Es decir, que la limitación temporal del contrato convenida por las partes, debe corresponder a una fugacidad intrínseca del mismo trabajo, el que por su naturaleza debe carecer de permanencia, ó por lo menos ésta limitación pactada debe ser consecuente con el carácter objetivo del trabajo o de la empresa, y no ser arbitrariamente establecida y menos aún, con el propósito de eludir la aplicación de la ley". (99)

Concluyendo, podemos decir que no son los contratos los que deben considerarse por tiempo in determinado o determinado, sino la naturaleza de las prestaciones objeto de esos contratos.

A mi juicio, la naturaleza eventual o permanente de la función, constituye el elemento más característico del "término" del contrato. Resulta necesario desentrañar, conocer, la intención de las partes; así en el supuesto de un arquitecto contratado para elaborar un plano, el contrato de Trabajo será por tiempo determinado; ésto suponiendo que no es ésta la actividad normal y permanente de la empresa. Es diferente la situación de un trabajador que aunque se contrate son fijación de término de duración, si las labores que desarrollará son de las que se ejecutan permanentemente o fijas en la empresa, se tratará entonces de una con-

tratación por tiempo indeterminado.

En realidad la duración de los contratos— por tiempo determinado, se rige por la naturaleza de la labor confiada y el tiempo necesario para — concluir dicha labor. No es la voluntad de las — partes la que origina el contrato a plazo, ni la — que determina que el mismo tenga limitada su duración, y sí en cambio, la especial índole del trabajo a realizar.

La celebración de contratos a tiempo fijo, debe obedecer a situaciones reales de la empresa, — pues cuando se contrata por plazo cierto y la actividad o naturaleza del trabajo no está en concór— dancia a una necesidad objetiva y que justifique — esa limitación, existirá la presunción de que el — contrato se ha celebrado en fraude a la ley. Por — éste motivo se ha dicho que es el empresario, en — caso de litigio, el obligado a demostrar que la fi — ji — ci — ón del plazo se encuentra justificado por la — especialidad de la relación laboral; o por la natu — raleza de las actividades que realiza la empresa.

La Suprema Corte de Justicia, por algún — tiempo, defendió el criterio, pero actualmente ha — invertido los papeles.

Luigui de Litala, al respecto dice: "Se — presupone que se trata de un contrato por tiempo —

indeterminado, cuando la estipulación del término, no resulte justificada de la especialidad, de la relación, y aparezca en cambio, hecha para eludir las disposiciones del decreto". (100)

Agrega: "Deriva de ello que deben considerarse por tiempo indeterminado todos los contratos estipulados por tiempo determinado en fraude a la ley". (101)

En relación a los contratos por obra determinada, el mismo autor expresa: "Si un ayudante fue aceptado para prestar su obra en todas las construcciones que una empresa realizará, el contrato sería por tiempo indeterminado, ya que el prestador de servicios, ignora cuando la empresa terminará de construir casas". (102)

Por último, de Litala nos dice: "Es, sin embargo, cuestión de resolver, caso por caso, la de ver cuando el contrato a término quiere ocultar un contrato por tiempo determinado, debiéndose en la valoración de la relación concreta, tener siempre en cuenta particularmente la duración del contrato, bien en relación a la naturaleza de la obra arrendada, o a la duración o naturaleza del negocio". (103)

Los contratos para obra determinada, se ex

tinguen a la conclusión de la obra, objeto del contrato, siempre que se trate de trabajos únicos, sin perspectiva o posibilidad objetiva de prolongarse o repetirse, Pero siendo objetivamente posible la continuación del trabajo, el contrato no se extinguirá. Si por ejemplo el obrero que es contratado para trabajar en la construcción, reparación o ampliación de una casa, no revestirá la calidad de trabajador permanente, o los trabajadores que son contratados para fabricar un cierto número de objetos, se justificará la modalidad, si obedece de una actividad extraordinaria de la empresa o bien necesidades extraordinarias de ella, pero si no obedece a esas circunstancias y la producción de los objetos determinados constituye su actividad normal, el contrato de trabajo deberá tenerse celebrado por tiempo indefinido y no para obra determinada.

"Para que el contrato de Trabajo por obra determinada resulte válidamente celebrado, se requiere que se le celebre con carácter ocasional, para necesidades excepcionales y precarias del giro del patrono, fuera de las exigencias normales de la empresa; es decir que la obra para cuya ejecución se contrate al trabajador, pues de lo contrario, si dicha obra no es única ni excepcional, sino de las que desarrolle el empresario por ser típica de sus actividades habituales o del objeto de la negociación, debe concluirse que el contrato de trabajo lo es por tiempo indefinido y no para obra determinada". (104)

Intimamente ligado con el tema en estudio, se presenta un problema básico que es el siguiente; cuando concluido un contrato por tiempo determinado o bien de obra determinada, subsiste la materia - que le dió origen o bien la prestación del servicio, pasa a prorrogarse el contrato con el carácter de indeterminado, o si se renueva el mismo con igual plazo que el anterior; en principio la legislación positiva se inclina a considerar prorrogado el contrato; pero el problema consiste en que forma debe prorrogarse, La legislación positiva varía - de criterios. En nuestra legislación, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 39 dispone: "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.

En éste sentido, el Dr. Alberto Trueba-Urbina y Jorge Trueba, en el comentario al artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo la que origina la prórroga del contrato o relación de trabajo; de manera que en caso de que el patrón despida al trabajador, no obstante que subsista la materia del trabajo, el trabajador deberá formular demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando la prórroga de la relación, y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación, así como el pago de salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que sea respuesto en su trabajo, ya que la falta supuesta de trabajo que alegue el patrón, implica a su vez un despido injustificado."



De Litala, en relación a éste problema, nos dice lo siguiente: "Hay quienes sostienen que el - nuevo contrato de Trabajo, tiene la misma duración que el anterior, y quien sostiene que debe entenderse concluido un nuevo contrato por tiempo indeterminado. Me parece que la decisión en abstracto -- del caso en hipótesis, debe ser la de que se trata de un nuevo contrato, y, como tal, considerarse como un contrato por tiempo indeterminado, ya porque el silencio de las partes nada podría significar, - y, en cambio, considerando que sea aplicable el -- primer contrato, se atribuiría al silencio un significado expreso; bien por que el concepto que predomina en la ley y el que la regula es el contrato por tiempo indeterminado, y la excepción es el contrato por tiempo determinado". (105)

Sin duda, en mi opinión, las consideraciones de De Litala son de mucha importancia, pues -- las mismas, además de fundarse debidamente, se apegan al espíritu de la ley, que es proteccionista-- de los trabajadores.

De acuerdo con los principios de la legislación social mexicana, tanto los trabajadores eventuales como de planta, disfrutan en sus relaciones de trabajo, de un mínimo de garantías.

No obstante la pretendida situación de — igualdad que guardan las partes en los contratos — de trabajo, las circunstancias originan algunas modalidades que en muchos casos afectan los derechos principalmente a los trabajadores eventuales. Estas situaciones las estudiaremos posteriormente.

La eventualidad o temporalidad de las relaciones de Trabajo, aparentemente no producen limitación, ni significa menoscabo alguno de los derechos sociales de los trabajadores. En la práctica se observa que un sinnúmero de empresas que operan en el país, abusan del uso de la contratación a plazo, situación que acarrea para los trabajadores numerosos problemas significados principalmente por el hecho de que constantemente, mediante litigios, están luchando contra los patrones en espera de que les sean reconocidos sus legítimos derechos. Ante ésta situación, las autoridades del — trabajo poco o nada hacen para resolverla, pues cada día se presenta más grave para los trabajadores. Esto no es todo, la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, el más alto tribunal del país, — en relación a este problema, ha sostenido críte — rios que han agravado más la situación que actualmente prevalece, pues con ésto se ha perjudicado — grandemente los intereses de los obreros mexicanos. Esto será tema de subsiguientes capítulos.

## CAPITULO IV.

EL CONTRATO EVENTUAL EN LA REALIDAD MEXICANA, POLI  
TICA, ECONOMICA Y SOCIAL.

Constituye sin duda, el problema de la contratación eventual en México, uno de los más graves que se padecen; lo es más, por afectar considera—blemente a un gran sector de mexicanos, que desgraciadamente son de los que forman parte del grupo de los desheredados; los obreros, ésto, no porque consideremos ésta modalidad en las relaciones de tra—bajo (contratos por tiempo determinado y obra de —terminada) injusta o indebida, sino por el abuso —que del uso de la misma se hace, por parte de los —patrones; conducta avalada por la complicidad de —las autoridades del trabajo, y lo que es más gra—ve por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, —al sostener en reiteradas ejecutorias, criterios —no solo ilegales sino injustos, y en abierta transgresión a todas las Leyes y disposiciones que in—tegran nuestro Derecho del Trabajo, que tantas ve—ces ha sido elogiado por la clase gobernante y —presentado como la legislación más avanzada del —mundo.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República, en el artículo 35 y siguientes, establece —que las relaciones de trabajo pueden ser para obra

o tiempo determinado o bien para tiempo indeterminado, Que el señalamiento de una obra determinada, puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. Que el contrato de trabajo por tiempo - determinado, sólo podrá estipularse en los siguientes casos:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y

III.- En los demás casos previstos por la Ley. Por último, el artículo 39 del mismo ordenamiento legal, señala que 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.

Considero que nada impide la celebración - de contratos a tiempo fijo, pero en la práctica sucede que una gran mayoría de las empresas, cometen un verdadero abuso del permiso de la ley para la - celebración de esos contratos, (contratos por tiempo determinado y obra determinada) y mediante la - celebración sucesiva de esto, con las mismas características, es decir, las mismas personas, objetos lugar de prestación del servicio e inclusive el mismo puesto y con la misma causa, ocultan o pretenden ocultar la verdadera naturaleza de éstos, - como contratos por tiempo indeterminado.

Se desprende de lo dispuesto por la Ley — Federal del Trabajo, que si las labores que se van a desarrollar y para las cuales se contrata al obrero, constituyen una de las funciones esenciales del giro habitual del empresario, es decir, — que tales tareas fueran de las que se ejecutan en la empresa en forma normal, regular y permanentemente, no se justificaría entonces, la celebración de contratos por tiempo y obra determinada, pues — la naturaleza de los trabajos a ejecutar serían de los que no dan margen a ello. Así cuando se contrata para ejecutar labores de las que la empresa hacen en forma normal, regular y permanentemente, — la limitación en el tiempo que se fije, resultará nula de pleno derecho, pues en virtud de dicha — cláusula limitaria, ha operado una renuncia del obrero al derecho que tiene de ser considerado como trabajador de planta dentro de la negociación, — y en consecuencia a todas las prerrogativas que — esta situación trae consigo.

La corrupción sindical sin duda alguna — constituye otro factor importante para que éste problema siga sin resolverse, inclusive, aumente gravemente. En México ésta corrupción, se manifiesta a través de algunos dirigentes sindicales, significada por el hecho de que éstos se coaligan con los empresarios, claro está, mediante el pago de igualías, que reciben normalmente, permitiendo entonces a los patrones, actuar con toda libertad, y así, — contratar a los trabajadores en la forma y términos que a ellos mejor convenga, sin que los que se ostentan como dirigentes, intervengan en forma y tér

minos que a ellos mejor convenga, sin que los que se ostentan como dirigentes intervengan en forma alguna para proteger los intereses de sus agremiados; por el contrario, al amparo de la potestad sin dical para proponer candidatos a los puestos que les solicite la empresa, éstos cobran jugosas cantidades a los trabajadores que deseen obtener su favor, cantidades que serán más altas, según el tiempo que se estipule para la prestación del servicio.

Por muchos años, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo la invalidez de los contratos de trabajo de excepción, cuando su celebración no obedeciera a una real y efectiva necesidad restringida del patrón, ni se demostrara fehacientemente en caso de juicio, por el empresario, la causa que se tuvo para celebrar contratos de trabajo limitados en el tiempo. En el comentario que se haga de las nuevas tesis sostenidas por la Corte, veremos como ni siquiera es necesaria la expresión que se haga en el contrato, de la causa que se tiene para limitar la duración de este, cuando se celebra a tiempo fijo, pues basta con que el trabajador conozca y se de cuenta de que el contra to es temporal o transitorio o bien que se estipule que las labores para las que se contrata, son temporales o extraordinarias, para que se considere legalmente celebrado, y que si al concluir la vigencia del mismo subsistiera la materia del trabajo, a lo más que tiene derecho el trabajador, es a exigir la prórroga de su contrato, pero no a --

que se le considere como trabajador de planta o permanente, pues la creación de empleados definitivos, ha dicho la Corte, no corresponde hacerse por determinación judicial, o de otra autoridad, pues nacen de la situación económica de la empresa, es decir, es el patrón quien los crea.

La Ley ha establecido normas estrictas para la celebración de los contratos limitados en el tiempo, con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores, y conseguido con ésto, la estabilidad de los mismos en sus empleos; — sin duda, éstas normas garantizan la permanencia en el empleo, y por eso, con justa razón, cuando se establece, que cuando las labores que se — prestan son de las que la empresa desarrolla normalmente, y las mismas se prestan permanentemente, debe considerarse al trabajador, como de — planta.

Se entienda claramente, que las limitaciones que el patrón impone a la vigencia de los — contratos de trabajo, es con el propósito fraudulento de eludir las responsabilidades que nacen de una larga y continuada prestación de un servicio.

Por eso, cuando se utilizan los servicios — de un trabajador para realizar labores de las — que normalmente tenga necesidad de llevar a cabo

el patrón, es decir, sean éstas permanentes, y - se ampara la prestación de ese servicio en con - tratos limitados en el tiempo, debe estimarse - que tal contratación se ha hecho contraviniendo - lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

Se ha dicho que la Suprema Corte de Justi - cia de la Nación, ha cambiado su tradicional cri - terio en relación al problema en estudio, a tra - vés de diversas ejecutorias dictadas en amparos - directos, que a continuación analizaremos.

El criterio sobre la duración indefinida - de la relación de trabajo, nuestro más alto tri - bunal de justicia, lo precisó en las ejecutorias que a continuación anota:

Amparo NoD/658/56/2a. Quejoso.- Julian Pare - des Zacala.- Resuelto el 26 de Octubre de 1946.

Dice la cuarta sala: II.- "El segundo con - cepto de violación es también fundado por los si - guientes motivos: ya hemos visto que en el jui - cio laboral se ofrecieron como pruebas los contra - tos firmados por el actor y la demanda, mismos - que comprenden desde el 5 de Agosto de 1952 a Di



ciembre de 1953, cubriendo todo ese tiempo; en todos éstos contratos aparece el actor como vigilante, para desempeñar labores de su categoría en la casa de huéspedes de la Compañía, (únicamente durante 7 días) diciendose a continuación las — fechas que comprenden éstos siete días, sin expresarse a que necesidad restringida de la parte patronal obedece el contratar precisamente por — ese plazo, pues solamente en algunos de ellos se dice que con motivo de los trabajos de perforación de diferentes pozos, PERO ESTO NO ES UNA EXPLICACION DEL PORQUE de la contratación por siete días. Dice la Junta en su laudo, fojas 292,— que en su concepto sí es legal ese tipo de contratación, en virtud de que los trabajos de la — empresa son consecuencia de los contratos que se celebran en PETROLEOS MEXICANOS, para exploración o perforación, y en esto es lo que estriba — la defectuosa apreciación de las pruebas consistentes en tales contratos de trabajo, para concluir en perjuicio del actor declarando no probada la acción. En efecto, el artículo 24 de la

Ley Federal del Trabajo establece que el contrato contendrá la duración del mismo, o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra de terminada o a precio alzado; que el contrato de trabajo SOLO PODRA CELEBRARSE por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. De una lógica interpretación de esa ~~disposición~~ disposición, se deriva que en todo contrato de trabajo por tiempo fijo, debe expresarse la causa de contratar en tal forma, ya sea por el tiempo de vacaciones de un obrero de planta por permiso concedido a éste; en fin, una necesidad limitada a cierto tiempo, pues no se concibe que el legislador hubiera querido dejar al capricho de los patrones el contratar a un trabajador por siete días, por treinta, por noventa, o por cualquier otro término que no obedeciera a una necesidad real de servicios determinada por el tiempo. En los contratos que se celebraron con el actor laboral; ya sea ha dicho que no se expresa la razón de la contratación por siete días, y me

nos aún se ha explicado ni demostrado en autos — el porque de la celebración de todos los contratos que se fueron celebrando sucesivamente, hasta cubrir un año cinco meses, y al faltar esta — explicación solo puede pensarse en una forma de contratación no prevista por la ley, al margen — de la misma, inadmisibile por ser contraria al es píritu de nuestra legislación obrera.

Por consiguiente, no pudo fundadamente declararse que la excepción opuesta por la empresa y fundada en tales contratos, fuera procedente y determinara el laudo absolutorio, pues si los — contratos sucesivos de que se ha hablado y por — medio de los cuales el actor estuvo prestando — servicios, no fueron formulados conforme el artí culo 24 de la Ley Laboral, la situación de éste, frente a la empresa, tuvo que ser la que establece la regla general o sea de trabajador por tiempo indefinido, ya que la contratación de excepción no fué demostrada conforme a la ley".

En la nueva Ley Federal del Trabajo, al — artículo 24 de la anterior, corresponde el 25, — 36 y 37.

En el mismo sentido se pronunció la Cuarta Sala, al dictar la siguiente ejecutoria:

Amparo número D/713/59, (45) Quejoso. PE—  
TROLEOS MEXICANOS, fallado el 4 de Enero de 1960.

"CUARTO.— El primer concepto de violación es infundado por las razones que enseguida se expresan: En el Derecho Mexicano del Trabajo, se adopta el principio de la duración indefinida de la RELACION DE TRABAJO, los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen excepciones y sólo pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar o de la obra en cuya ejecución se va a emplear dicho servicio. LO QUE DEBE QUEDAR ESTIPULADO EXPRESAMENTE, según se desprende de los artículos 24 fracción III, 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de no hacerse así se viola el DERECHO A LA PERMANENCIA EN EL TRABAJO, Si al primer contrato así celebrado sigue inmediatamente otro en iguales condiciones y posteriormente algunos más, en virtud de lo cual la presta —



ción de servicios se hace por un largo lapso e—  
ininterrumpido, pero esa circunstancia, viene a—  
corroborar la necesidad de los servicios del tra—  
bajador con carácter de permanentes, independien—  
te de la estipulación relativa al término, in—  
cluída en el contrato.

Ahora bien, en los contratos celebrados —  
con el trabajador JAVIER ZUMAYA TORRES, o sean —  
los del 17 de junio, 9 de Octubre, y 23 de Diciem—  
bre de 1952; y del 3 de Enero de 1953, aparece —  
que dicho trabajador, fué contratado como mues—  
trero probador (producción), para que efectuara—  
trabajos de esa categoría, durante 89, 90, 98, —  
días respectivamente; pero sin que se precisara—  
el motivo que se tuvo para limitar la duración —  
de cada uno de esos contratos, por lo que debe —  
considerarse que se trata de una contratación —  
por tiempo indefinido, de acuerdo con el crite—  
rio invocado, que es lo que ha venido sustentando  
ésta Suprema Corte de Justicia, como puede apre—  
ciarse en las ejecutorias dictadas en los ampa—  
ros 2071/52 y 103/52, publicados en el tomo —  
CXXI, páginas 2831 y 3047, respectivamente, del—  
semanario judicial de la Federación.

contrato por tiempo indefinido. Se señala también, la necesidad de que se precise la naturaleza del trabajo que se va a prestar, ya que no por el simple hecho de que se diga que es por tiempo determinado o se fije un término para su duración, debe tenerse por válido dicho contrato, por el contrario, se le considerará como celebrado por tiempo indefinido y en consecuencia, la cláusula limitatoria deberá tenerse por nula. Apegado a la Ley, lo es el criterio en cuanto a la carga de la prueba, cuando la empresa al contestar la demanda, dice que el trabajador no estaba contratado por tiempo indefinido, sino que lo estaba eventualmente, es decir, por obra determinada o tiempo determinado, la carga de la prueba corresponderá a ella.

Desgraciadamente este criterio sostenido por la Corte por algún tiempo, se cambió en forma radical, y así se verá en las ejecutorias que a continuación anota.

Amparo directo 4787/63, quejoso: PETROLEOS MEXICANOS.- fallado el 21 de Agosto de 1964.

En esta clase de juicios es al actor a quien corresponde probar que sus servicios eran permanentes. Además la simple identidad de los trabajos extraordinarios con los permanentes ordinarios, no puede servir de base para estimar -

procedente el reconocimiento de la categoría re clamada, ya que aquellos puedan obedecer a un in cremento ocasional de actividades o a otras di - versas circunstancias".

Otra más, confirma el criterio.

Amparo Directo 2149/62: Quejoso: MARIA DE-  
LOURDES COBOS. fallado el 4 de septiembre de —  
1964.

"Es correcto que la Junta absuelva respec-  
to de la nulidad de la cláusula que limita la du ración del contrato, si es que con las pruebas -  
rendidas por el trabajador, éste no acreditó que  
los servicios para los que fué contratado corres-  
pondían a una necesidad permanente de la empresa  
demandada en que laboró: de modo que en caso de-  
substitir las causas de la contratación, el obre-  
ro solo tiene derecho a la prórroga de ella, —  
mientras subsistan dichas causas, pero no a que-  
se le otorgue un puesto de planta.



En el mismo sentido la Corte ha dictado otras ejecutorias, como lo es la siguiente.

Amparo Directo 9063/63. Quejoso. BENJAMIN-TOLENTINO, fallado el 10 de Septiembre de 1964.

"La Junta resuelve correctamente al establecer que procede absolver, por que el actor no probó que las labores para las que se le contrató a tiempo fijo, fueran definitivas, o sea. Si no demostró que la naturaleza de las labores que desempeñó dieran margen a que se fijara término de vigencia a la contratación, prueba que era necesaria ya que el demandante fué contratado, según diversos contratos, a tiempo fijo para laborar extraordinarias y que ésta contratación fué valida porque el contrato colectivo facultaba al patrón para celebrar tales contratos".

Sucede lo mismo con los contratos por obra determinada, y así tenemos la ejecutoria siguiente:

Amparo Directo, 2457/63.- Quejoso: PETRO -  
LEOS MEXICANOS, fallado el 15 de Febrero de 1965.

"Los contratos que se otorgan a tiempo fi-  
jo o para obra determinada, tienen en su favor  
la presunción de su legalidad y de ellos deriva  
una situación que no puede modificarse sino cuan-  
do se acreditan las causas justificativas de esa  
modificación y los documentos en que se consig-  
nan constituyen la prueba de la naturaleza de di-  
cha contratación, y por ello, corresponde al tra-  
bajador demostrar, con otros medios de prueba, -  
que las labores que tuvo a su cargo no fueron de  
índole transitoria, sino ordinaria y permanente".

La actitud de la Corte ante ésta situación  
confirma el ambiente de arbitrariedades e injus-  
ticias que privan en el ámbito de la aplicación-  
de la justicia en México, En abierta transgre-  
sión a las leyes laborales y al espíritu protec-  
cionista de las mismas, hacia los trabajadores, -  
ha establecido la obligación del trabajador, de-  
probar en caso de litigio, las características -  
de las labores que desempeñaba cuando que la em-

presa habiendose excepcionado diciendo que aquellas constituyan una relación eventual.

Pero además de dejar al trabajador la carga de la prueba, ha dicho la Corte que el medio idóneo para acreditar que las relaciones de trabajo son de las que se desarrollan permanentemente en la empresa, será la prueba pericial.

Si difícil resulta al trabajador, probar su dicho, pues no cuenta con elementos para hacerlo, más aún si es la pericial la única prueba idónea; en primer lugar, porque carece de medios para pagar al perito, dado que se encuentra sin empleo, y si es la junta la que nombra al perito, atentos a las condiciones reales de la justicia en el país, el peritaje nunca lo será favorable, y en consecuencia, sólo perderá tiempo, dinero y por supuesto el juicio entablado.

A continuación, cito una ejecutoria que señala a la prueba pericial como la idónea para acreditar que las labores eran permanentes.

Amparo Directo: 4434/61. Quejoso - - - -  
PETROLEOS MEXICANOS, fallado el 31 de Agosto de 1964.

"El contrato de trabajo a virtud del cual-



"El criterio de la cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia relativo a que se debe estipular expresamente el motivo por el que se limita el término de contratación, para que el obrero conozca esta circunstancia, ha sido modificado para establecer que no es necesario que los contratos de trabajo por tiempo determinado, se indique el motivo de su duración limitada, ya que el artículo 24 de la Ley laboral al señalar los requisitos que debe llenar el contrato escrito, no se refiere al indicado, por lo que basta con expresar que la duración del propio contrato se limitará a un lapso determinado, lo que permite al trabajador conocer esa circunstancia, pudiendo probarse en el juicio los motivos de la limitación del plazo de vigencia de la contratación.

Amparo 2457/63. Quejoso. PETROLEOS MEXICANOS, fallado el 15 de Febrero de 1965.

"Aún cuando es cierto que la Cuarta Sala de la Suprema Corte sustentó el criterio de que en los contratos a tiempo fijo debía expresarse-

el motivo por el que se limitaba la duración del contrato, también lo es que tal criterio lo re— consideró la propia sala, atento que en el artículo 24 fracción III de la Ley Laboral que señala los requisitos que debe contener el contrato escrito, no se señala, al indicar las modalidades que en cuanto a su duración puede tener, que debe precisarse el motivo de la misma, sino sólo la expresión del tiempo que las partes convengan, por lo que hasta señalar el palzo para cumplir— con la invocada norma, pudiendo demostrarse en el juicio que se llegare a promover, cuales fueron las causas, que le dieron origen y la subsistencia de ella y del trabajo".

Citaré otra más:

Amparo directo 4537/63. Quejoso: Andrés S. Quiroga.— Fallado el 23 de Abril de 1964.

"Es correcta la afirmación de la Junta — acerca de que si bien es cierto que el trabajo —

de un chofer puede estimarse como una actividad permanente de PETROLEOS MEXICANOS, han de tenerse en cuenta si la contratación se hizo para trabajos de conservación y mantenimiento o para otras actividades, siendo éste último caso cuando debe estarse a lo pactado, máxime si el trabajador acepte su calidad de transitorio y sus labores estuvieron limitadas en tiempo y reconocieron este hecho, circunstancias que no le otorgan derechos a quedar como operario de plánta."

Es importante mencionar otra ejecutoria—referente a que, aún cuando el trabajador demostrara que las características de las labores que desempeñaba eran las de un contrato por tiempo indefinido, es decir, de necesidad y permanencia dentro de la empresa, tampoco le dará derecho a que se le considere ligado a ésta por un nexo estable, porque de acuerdo con el nuevo criterio de la Cuarta Sala, la permanencia de las labores no se dan derecho a ser considerado como trabajador de plánta, pues a único a que puede aspirar es a demandar la prórroga del contrato mientras subsista la materia del trabajo y causas que le dieron origen.

Amparo Directo 4434/61.- Quejoso.- PETRO -  
LEOS MEXICANOS. Fallado el 31 de Agosto de 1964.

"El contrato de trabajo a virtud del cual se contrato al actor no prueba que las labores - que desarrolló fueron permanentes, si esto no se menciona. Tampoco las pruebas de inspección oculares y testimoniales sirven para acreditar tal-situación. La prueba idónea es por tanto la pericial, además la permanencia de esas labores no - da derecho, a exigir la planta del puesto respectivo, sino la prórroga de la contratación atento a lo dispuesto por el artículo 39 de la Ley Laboral".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado, que el trabajador que es contratado para obra o tiempo determinado, no tiene posibilidad de ser considerado como trabajador de planta en la empresa, por más que las labores que desempeñe sean de las que normalmente lleva a cabo la empresa.



Se desprende también, que se suprime la naturaleza imperativa de las disposiciones del Derecho del Trabajo, así como la irrenunciabilidad de sus normas, volviendo de ésta manera a la situación imperante con anterioridad a nuestras leyes laborales, es decir, se vuelve al régimen de los contratos civiles, donde la voluntad de las partes es determinante, ya que si en el contrato de trabajo las partes han convenido un término de vigencia, debe entonces estarse a lo pactado. La duración de los contratos, según lo dispuesto por la ley, no depende de la voluntad de las partes, sino de la naturaleza de los servicios a prestarse.

Algo más; cuando el obrero ha estado desempeñando un mismo puesto con las mismas labores y en un mismo lugar de trabajo, mediante la celebración de sucesivos contratos limitados en el tiempo, por obra o tiempo determinado, y por ello, reclama el reconocimiento de que la relación de trabajo es por tiempo indefinido, y porque además tiene a su favor la presunción de ser legales, correspondiéndole al trabajador la responsabilidad de probar que su caso se encuentra comprendido dentro de la regla general de los contratos, siendo que el patrón es quien puso la excepción en la contratación, por lo que entonces, la carga de la prueba debe corresponder al patrón.

La Cuarta Sala ha sostenido también, que el contrato de trabajo a tiempo fijo, tiene validez, pues basta con que el trabajador se entere de esa circunstancia, para que se tenga legalmente celebrado; así como de que no es necesario expresar el motivo de la celebración del contrato.

Todo esto, constituye abierta y descaradamente transgresión al artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria.

No es todo eso. Los trabajadores, constantemente sufren las peores vejaciones por las utilidades del trabajo principalmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje donde funcionarios venales, en complicidad con los patrones, se encargan de empeorar más la situación en que viven los obreros mexicanos.

Definitivamente, debe ponerse término a esta situación. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, tendrá que modificar sus aberrantes criterios y ajustarse a lo dispuesto por la ley como en algún tiempo lo hizo; las autoridades laborales, deberán de tener más cuidado en la atención de los problemas de su competencia, actuando con rectitud y honestidad, y sobre todo manifestándose en todo momento con sentido protector de los intereses legítimos de los trabajadores, que es el espíritu de nuestras normas de trabajo.

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

1).- La evolución del Derecho del Trabajo en México, culminó con la inclusión de los derechos de los trabajadores en el texto constitucional y la expedición de la Ley Federal del Trabajo.

2).- La naturaleza jurídica del vínculo — que se establece con motivo de la prestación de servicios, no puede explicarse tomando como base las teorías civilistas de los contratos: debe — explicarse partiendo de la teoría de la relación de trabajo.

3).- Nuestra Ley Federal del Trabajo, adopta el principio de la duración indefinida de las relaciones labores, como regla general.

4).- Por algún tiempo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo el criterio de la ilegalidad o invalidez de los contratos de trabajo eventuales, celebrados en fraude a la Ley, es decir, cuando el empresario oculte dolosamente — la verdadera naturaleza de un contrato por tiempo indeterminado.

5).- Actualmente, en reiteradas ejecutorias

la Corte ha dicho que deben presumirse de legales los contratos celebrados por obra o tiempo determinado, bastando que se mencione en ellos la circunstancia de ser por tiempo determinado y obra determinada.

6).- La Suprema Corte de Justicia, cambió su criterio en relación a la carga de la prueba, cuando en caso de litigio, el trabajador alega que las labores que desempeñaba, eran de las que normal y permanentemente desarrolla la empresa, y ésta, se excepciona diciendo que aquél estaba sujeto a contrato por obra o tiempo determinado. Inicialmente correspondió la obligación de probar a la empresa; actualmente ha dicho la Corte que corresponde al trabajador esa obligación. — Es ilegal la conducta de la Corte, pues quién se excepciona debe probar precisando los hechos en que funde ésta, tal como la misma Corte lo ha dicho; lo es también, pues tal actitud no se ajusta a lo establecido por la Ley ni al espíritu de la misma; por último, considero inconsonante la posición del más alto Tribunal del país, ya que el trabajador no cuenta con los elementos para hacerlo, y menos aún siendo la prueba pericial la idónea para acreditar tales hechos, según lo ha establecido la propia Corte.

7).- También ha sostenido la Corte que, aunque el trabajador probara que las labores que desarrollaba eran a las que normalmente se dedi-

ca la empresa, si su contrato era eventual, a lo más que tendrá derecho será exigir la prórroga de su contrato. Es inconcebible que el más importante Tribunal del país, sostenga criterios tan absurdos y denigrantes. Este en especial, quita al trabajador toda posibilidad de aspirar alguna vez a ser considerado como trabajador de planta dentro de la empresa, y en consecuencia, disfrutar de los derechos de que gozan los que tiene esa categoría.

8).- Los trabajadores deben pelear decididamente por defender sus derechos. Si la corrupción sindical ha sido uno de los motivos de que la contratación eventual haya proliferado en México y se practique abusando de ella, corresponde a los obreros, echar fuera a sus dirigentes, tomar las riendas de sus sindicatos y así enfrentarse a los patrones y a las autoridades de trabajo, exigiéndoles el cumplimiento de las leyes.

9).- Debe ponerse término a la enorme corrupción que existe dentro de las juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que éstas, en complicidad con los patrones y haciendo el juego a las tesis sostenidas por la Corte, han contribuido a mantener la situación de injusticia que sufren los obreros mexicanos.

10).- El enorme desempleo que padece el —

gran sector obrero en México, se debe principalmente a la contratación eventual de que son objeto, pues se dá el caso en algunas empresas, que contratan hasta por una semana a sus trabajadores, sin justificación alguna y luego puestos en la calle sin responsabilidad para los patrones; o bien, pueden permanecer sujetos a esa relación mediante la expedición de sucesivos contratos — de trabajo por tiempo determinado u obra determinada, por un número indefinido de años.

B I B L I O G R A F I A .

- 1.- Luis A. Despontin.- El Derecho del Trabajo.- Edit. Bibliográfica, Argentina.- Buenos Aires.- 1947.- pág. 301.
- 2.- Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Edit. Porrúa, S.A.,- Tomo I.- 4a. edición.- pág. 10.
- 3.- Pérez Paton.- Derecho Social y Legislación del Trabajo.- pág. 93.
- 4.- Luis A. Despontin.- ob. cit. pág. 303.
- 5.- Luis A. Despontin.- ob. cit. pág. 303.
- 6.- Luis A. Despontin.- ob. cit. pág. 304.
- 7.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pág. 15.
- 8.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pág. 16.
- 9.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pág. 16.

- 10.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pág. 17.
- 11.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pág. 17.
- 12.- Luis A. Despontín.- ob. cit. pág. 43.
- 13.- Luis A. Despontín.- ob. cit. pág. 47.
- 14.- Luis A. Despontín.- ob. cit. pág. 50.
- 15.- Luis A. Despontín.- ob. cit. pág. 54.
- 16.- Luis A. Despontín.- ob. cit. pág. 59.
- 17.- Guillermo Cabanellas.- El Derecho del Trabajo, y sus Contratos Edit. Mundo Atlántico.- 1945.- pág. 45.
- 18.- Beloch.- Citado por Cabanellas.- El Derecho del Trabajo y sus Contratos.- 1945.- pág. - 45.
- 19.- Luis A. Despontín. El derecho del Trabajo.- Edit. Bibliográfica Argentina.- Buenos Aires 1947.-pág. 107.



- 20.- Debate sobre el Proyecto de la Constitución edición oficial de la Secretaría de Estado y del Despacho de Instrucción Pública y Bellas Artes.- 1915.- pág. 67.
- 21.- Debates sobre el Proyecto de la Constitución ob. cit. pág. 57.
- 22.- Debates sobre el proyecto de la Constitución ob. cit. pág. 57.
- 23.- Debates sobre el Proyecto de la Constitución ob. cit. pág. 58.
- 24.- J. de Jesús Castorena.- Manuel del Derecho Obrero.- Edit. 1942.- Pág. 119.
- 25.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pág. 105.
- 26.- General Heriberto Jara.- cit. por Pastor — Rouaix.- ob. cit. pág. 61.
- 27.- Ing. Pastor Rouaix.- origenes de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917 editada por el gobierno de Puebla en - 1943.- pág. 44 y 45.

- 28.- Dip. Hector Victoria.- cit. por Pastor Rouaix.- ob. cit. pág. 62.
- 29.- Lizardi.- cit. por Mario de la Cueva.- ob.- cit. pág. 118.
- 30.- Hector Victoria.- cit. por Pastor Rouaix.- ob. cit. pág. 63.
- 31.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pág. 120.
- 32.- Ley Federal del trabajo de 1931.- Edit. Porrúa, S.A.
- 33.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pág. 446.
- 34.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pág. 341.
- 35.- Planiol Marcel.- citado por Mario de la Cueva.- ob. cit. pág. 447.
- 36.- García Oviedo Carlos.- Tratado Elemental de Derecho Social págs. 114 y 115.

The Commission is hereby notified that the  
Commissioner of the General Land Office  
has approved the application for the

the purpose of which is to acquire the land  
for the use of the State.

The State hereby certifies that the land  
is not subject to any other claim.

The State hereby certifies that the land  
is not subject to any other claim.

The State hereby certifies that the land  
is not subject to any other claim.

The State hereby certifies that the land  
is not subject to any other claim.

The State hereby certifies that the land  
is not subject to any other claim.

The State hereby certifies that the land  
is not subject to any other claim.

The State hereby certifies that the land  
is not subject to any other claim.

- 46.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pág. 449
- 47.- Castorena José de Jesús.- Tratado de Dere-  
cho Obrero.- pág. 170.
- 48.- José Martín Blanco.- ob. pág. 108 y 109.
- 49.- Chatelain.- citado por Mario de la Cueva.-  
ob. cit. pág. 450.
- 50.- Chatelain.- citado por Mario de la Cueva.-  
ob. cit. pág. 451.
- 51.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pág. 451.
- 52.- Castorena José de Jesús.- Tratado de Dere-  
cho Obrero.- pág. 173.
- 53.- José Martín Blanco.- ob. cit. págs. 67 y 68.
- 54.- José Martín Blanco.- ob. cit. pág. 116.
- 55.- Laval.- cit. por José Martín Blanco.- ob.-  
cit. pág. 118.

- 66.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pág. 455.
- 67.- Mario de la Cueva. ob. cit. pág. 456.
- 68.- Mario de la Cueva. ob. cit. pág. 457.
- 69.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pág. 457.
- 70.- George Scille.- cit. por Mario de la Cueva.-  
ob. cit. pág. 458.
- 71.- Alberto Trueba Urbina.- ob. cit. pág. 278.
- 72.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pág. 464.
- 73.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pág. 467.
- 74.- Alberto Trueba Urbina.- Nuevo Derecho del -  
Trabajo.- pag. 297.
- 75.- Martín Artajo.- Nuevo sentido de la justi-  
cia Social.- cit. por Cabanellas.- Contrato  
de Trabajo.- 1964.- Tomo III. pág. 164.

- 76.- Guillermo Cabanellas.- Contrato de Trabajo.  
1964 Tomo I págs. 236 y sigs.
- 77.- Mario L. Deveali.- Lineamientos de Derecho  
del Trabajo.- pag. 315.
- 78.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 755.
- 79.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 755.
- 80.- Pérez Patón.- Derecho Social y Legislación  
del Trabajo.- Edit. Arayú.- Buenos Aires.-  
1954.- pag. 347.
- 81.- Luigi de Litala.- cit. por Pérez Patón.- ob  
cit. pag. 347.
- 82.- Rousat y Durand, cit, por Pérez Patón.- ob.  
cit. pag. 348.
- 83.- Manuel Alonso García.- Curso de Derecho del  
Trabajo.- Librería Bosch.- Barcelon.a- 1964  
pag. 261.
- 84.- Ernesto Krotoschin.- Tratado de Derecho del

Trabajo.- Tomo I, Buenos Aires, 2.ª Edic. Deplama. 1968.- pág. 160.

85.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pág. 452.

86.- Alberto Trueba Urbina.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Edit. Porrúa, S. A., pág. 279.

87.- Euquerio Guerrero.- Manual de Derecho del Trabajo.- Edit. Porrúa, S. A., 1963.- Pág.- 64.

88.- Guillermo Cabanellas.- ob. cit. pág. 443.

89.- Pérez Patón.- Derecho a la Estabilidad del Empleo cit. por Cabanellas ob. cit. 444.

90.- Manuel Alonso García.- ob. cit. tomo II.- pág. 445.

91.- Lodovico Barassi.- tratado de Derecho del Trabajo.- 1953.- pág. 226.

92.- Guillermo Cabanellas.- ob. cit. pág. 445.

- 93.-Luigi de Litala.- Edit. López Echegoyen.- ---  
Buenos Aires.- pág. 187.
- 94.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pág. 262 y 263.
- 95.- Euquerio Guerrero.- ob. cit. pág. 66.
- 96.- Ernesto Krotoshin.- ob. cit. pág. 470.
- 97.- Manuel Alonso García.- ob. cit. pág. 50.
- 98.- Guillermo Cabanellas.- p. ob. cit. págs. ---  
459 y 450.
- 99.- Ernesto Krotoshin.- ob. cit. pag. 471.
- 100.- Luigi de Litala.- ob. cit. pág. 187.
- 101.- Luigi de Litala.- ob. cit. pág. 187.
- 102.- Luigi de Litala.- ob. cit. pág. 190.
- 103.- Luigi de Litala.- ob. cit. pág. 190.



104.- Ernesto Krotoschin.- ob. cit. págs. 473 y  
signs.

105.- Luigi de Litala.- ob. cit. pág. 191.