



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**LA ESTABILIDAD ABSOLUTA EN EL TRABAJO
Y SUS EFECTOS EN LOS DERECHOS DE
ANTIGUEDAD PREFERENCIA Y SEGU-
RIDAD SOCIAL A LA LUZ DE LA
TEORIA INTEGRAL.**

T E S I S

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

P R E S E N T A

LUIS ESTRADA LOPEZ

MEXICO, D. F.

OCTUBRE DE 1976



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:

Sra. Guadalupe López Vda. Estrada
Con la veneración y cariño de su hijo.

A mis Hermanos

Lorenzo

Marcelina

Celestino

Emilia

A mi esposa;

Martha Reyes Rebollar

Que con amor y comprensión
ha hecho accesible el camino
a fin de alcanzar la meta deseada.

A mis hijos:

Martha Alejandra

Norma Patricia

Marco Antonio

Erica

Elizabeth.

Razón y motivo de mi vida

AL HONORABLE JURADO

Con gratitud perdurable
a todos mis Maestros que
me impartieron sus conocimientos
en la Facultad de Derecho.

A mis amigos

Al Maestro:

Alberto Trueba Urbina

Por su Fé inquebrantable en la
reivindicación de la clase
Trabajadora, cuya bandera ha
sostenido durante toda su vida.

Con respeto y agradecimiento

Al maestro José F. Miranda Hernández
Catedrático de la Facultad de Derecho
seguidor de la Doctrina del maestro -
Trueba Urbina.

Por su atinada dirección, para la -
elaboración del presente trabajo.

**LA ESTABILIDAD ABSOLUTA EN EL TRABAJO Y SUS EFECTOS EN LOS -
DERECHOS DE ANTIGÜEDAD PREFERENCIA Y SEGURIDAD SOCIAL A LA
LUZ DE LA TEORÍA INTEGRAL.**

CAPITULO I

CONTRATO DE TRABAJO.

1.- Antecedentes Históricos del Contrato de Trabajo.

I.- Derecho Extranjero:

- a) Roma.
- b) Edad-Media.
- c) Liberalismo.
- d) Código de Napoleón.

II.- Antecedentes de México:

- a) Epoca de los Aztecas.
- b) Epoca Colonial.
- c) Epoca de la Independencia.
- d) México Independiente.

2.- Concepto de Contrato de Trabajo.

- a) Definición General de Contrato
- b) Definición Doctrinaria.
- c) Definición Legal.

3.- Elementos del Contrato de Trabajo.

CAPITULO II

NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1.- Doctrinas Civilistas:

- a) Teoría del Contrato de Arrendamiento-Crítica.
- b) Teoría del Contrato de Compra-Venta-Crítica.
- c) Teoría del Contrato de Sociedad-Crítica.
- d) Teoría del Contrato de Mandato-Crítica.
- e) Teoría del Contrato de Inominado-Crítica.

2.- Teoría de la Relación de Trabajo.

3.- Teoría del Contrato Especial.

4.- Caracteres del Contrato de Trabajo.

CAPITULO III

DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1.- Duración del Contrato en el Derecho Mexicano.

2.- Fundamento de la Estabilidad:

- a) Diferentes Teorías.
- b) Concepto.
- c) Finalidad.

3.- Contrato por tiempo Indeterminado.

4.- Contrato por Obra Determinada.

5.- Contrato por tiempo Determinado.

6.- Contrato para la Explotación de Minas.

CAPITULO IV

ILEGALIDAD DEL CONTRATO DE 28 DIAS.

1.- El Contrato de 28 días.

2.- Objeto de su Celebración.

- 3.- Ejecutorias de la Suprema Corte, al respecto.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 5.- Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 6.- Excepción Legal del Contrato a Prueba.

CAPITULO V

PENSAMIENTO DEL MAESTRO TRUEBA URBINA.

- 1.- El Origen de la Teoría Integral.
- 2.- Las Fuentes de la Teoría Integral.
- 3.- Síntesis de la Teoría Integral.
- 4.- La Teoría Proteccionista.
- 5.- La Teoría Reivindicatoria.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

CAPITULO PRIMERO.

CONTRATO DE TRABAJO.

1.- Antecedentes Históricos del Contrato de Trabajo.

I.- Derecho Extranjero:

- a) Roma.
- b) Edad-Media.
- c) Liberalismo.
- d) Código de Napoleón.

II.- Antecedentes en México:

- a) Época de los Aztecas.
- b) Época Colonial.
- c) Época de la Independencia.
- d) México Independiente.

2.- Concepto de Contrato de Trabajo.

- a) Definición General de Contrato.
- b) Definición Doctrinaria.
- c) Definición Legal.

3.- Elementos del Contrato de Trabajo.

1.- Antecedentes Históricos del Contrato de Trabajo.

I.- Derecho Extranjero.

a) Roma.- Es en Roma, donde se regula por primera vez la relación que existe entre el que presta un servicio y el que lo recibe. La prestación de servicios, tuvo originalmente, en el Derecho Romano, dos manifestaciones: LA LOCATIO CONDUCTIO OPERIS o arrendamiento de obra y la LOCATIO OPERARUM o arrendamiento de servicios, posteriormente surgió una tercera forma, el Mandato.

La LOCATIO CONDUCTIO OPERIS y la LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM tienen un origen servil, en un principio y por virtud de la esclavitud, se asimilaban los esclavos e las cosas 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 o ofrecer sus servicios y entonces por una especie de analogía, se estimó que los hombres libres podían "arrendar" sus servicios, de ahí el nombre común de "locatio" que significa alquiler o arrendamiento, y en el cual el "locator" se obliga a prestar el servicio al "conductor", o sea al acreedor de la prestación.

A la vez se distinguen la LOCATIO CONDUCTIO OPERIS y la LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM 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 -- las condiciones de trabajo que se empleen en su ejecución.-- El objeto de la Locatio Conductio Operarum es, en cambio, la prestación de un servicio, independientemente del resultado de la labor; en esta clase de servicios, por lo tanto, el Locator debe obedecer al Conductor durante la prestación del -

1.- Antecedentes Históricos del Contrato de Trabajo.

I.- Derecho Extranjero.

a) Roma.- Es en Roma, donde se regula por primera vez la relación que existe entre el que presta un servicio y el que lo recibe. La prestación de servicios, tuvo originalmente, en el Derecho Romano, dos manifestaciones: LA LOCATIO CONDUCTIO OPERIS o arrendamiento de obra y la LOCATIO OPERARUM o arrendamiento de servicios, posteriormente surgió una tercera forma, el Mandato.

La LOCATIO CONDUCTIO OPERIS y la LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM tienen un origen servil, en un principio y por virtud de la esclavitud, se asimilaban los esclavos e las cosas sus propietarios los podían vender o alquilar como si se trataba de bienes. Más tarde, cuando las necesidades mismas lo impusieron los hombres libres acudieron al mercado a ofrecer sus servicios y entonces por una especie de analogía, se estimó que los hombres libres podían "arrendar" sus servicios, de ahí el nombre común de "locatio" que significa alquiler o arrendamiento, y en el cual el "locator" se obliga a prestar el servicio al "conductor", o sea al acreedor de la prestación.

A la vez se distinguen la LOCATIO CONDUCTIO OPERIS y la LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM 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 -- las condiciones de trabajo que se empleen en su ejecución.-- El objeto de la Locatio Conductio Operarum es, en cambio, la prestación de un servicio, independientemente del resultado de la labor; en esta clase de servicios, por lo tanto, el Lo cator debe obedecer al Conductor durante la prestación del -

servicio, obligación que no existe en la LOCATIO CONDUCTIO OPERIS, en la cual una vez fijada la naturaleza de la obra - el Locator queda en libertad de ejecutarla, e incluso de valerse de la ayuda de otras personas en su ejecución.

Por lo tanto se entendió por Mandato, el contrato en virtud del cual, una persona llamada "mandatarius" se encargaba de obrar por cuenta de otra llamada "mandans" o "mandator".

Este contrato a su vez, se distinguió de la LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM, porque no establecía entre mandante y mandatario relación alguna de obediencia, y la LOCATIO CONDUCTIO OPERIS, por la naturaleza de los servicios objeto del contrato, 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, la LOCATIO CONDUCTIO OPERIS, sólo podía referirse a profesiones no laborales y a trabajos de baja categoría.

b) Edad Media.- En la Edad Media el trabajo quedó comprendido en las llamadas corporaciones de maestros, que estaban atendidas por un artesano o "maestro" auxiliado por varios oficiales o "compañeros" y por los "aprendices".

"Las Corporaciones son propiamente asociaciones de artesanos del mismo oficio, residentes en la misma Villa, especie de Sindicatos obligatorios puramente dirigidos por autoridades de su propia elección". (1).

Su objeto era el de proteger sus intereses comunes evitando la competencia desleal entre los miembros de la corporación para tal fin, reglamentaron incluso el peso y la forma de los productos el procedimiento para producirlos, el monto de las retribuciones, compararon en común la materia-prima, etc.

Una de las características típicas de la corporación, fue la de ejercer un monopolio de producción, ya que nadie fuera de sus miembros podía dedicarse a la actividad del gremio; y si alguien llegaba a ejecutar una obra de esa naturaleza, y el producto elaborado fuera de la corporación era confiscado y el autor castigado, hasta con la pena de muerte. Las corporaciones fueron además, un monopolio de venta, ya que las obras eran ejecutadas sobre pedido y ellas mismas vendían sus productos.

El carácter y el fin de la corporación fue determinante en las relaciones que se establecieron, entre maestros oficiales y aprendices, estos últimos permanecieron al margen de la asociación y tenían prohibido asociarse entre sí. El aprendiz, explica Pérez Patrón, era la persona de categoría más inferior en la Corporación, entraba a ella con el fin de aprender el oficio y el maestro le impartía la enseñanza y cuidaba además de su persona.

A cambio de la enseñanza, el maestro percibía determinado precio y gozaba del derecho de aprovechar el trabajo del aprendiz sin darle ninguna remuneración. Por otra parte, el aprendiz vivía en la casa del maestro y se establecía entre ellos una relación casi familiar, de donde surgían deberes de asistencias y fidelidad recíprocas. Después de alqu

nos años, de cuatro a siete generalmente, el aprendiz pasaba a la categoría de oficial y luego de una práctica de tres a cinco años, según el reglamento, tenía derecho a presentar una obra maestra y rendir examen para obtener el título de maestro.

Los rasgos sobresalientes de este sistema fueron:- La fijación de un salario justo que si bien se estipuló para evitar la competencia entre los maestros, sí constituyó un dato peculiar de la época que no volvemos a encontrar sino hasta el nacimiento del Derecho del Trabajo. Características también, fue el hecho de que ningún compañero aprendiz podía ser despedido sin la previa opinión de otros dos compañeros y cuatro maestros del barrio.

En el siglo XV, el descubrimiento del nuevo mundo - la exigencia de nuevos productos manufacturados y la expansión mercantil, iniciaron la decadencia del régimen corporativo. La transformación del mercado local en nacional y de éste en internacional, y 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, eran un obstáculo para el nuevo desarrollo.

Por lo anterior, y dada la influencia decisiva de los fisiócratas, que luchaban por la libertad económica, se empezó a destruir el sistema corporativo. En Inglaterra antes que en otro país se prohibió a las gildas, desde 1845 - poseer bienes y se confiscaron sus propiedades en beneficio de la Corona.

En otros países. Se dictaron medidas restrictivas. En Francia por ejemplo, el rey empezó a expedir "LETERES DE MAITRISE " sin la intervención de los gremios, y se facultó a los GIGELINOS a trabajar sin someterse a los procedimientos establecidos por las corporaciones.

En Alemania, un decreto de 1731 autorizó el trabajo de artesanos libres al lado de los agremiados.

A estas medidas siguieron leyes que abolieron definitivamente las corporaciones. En Francia, a instancias de Turgot, se expidió en 1776 un edicto que suprimió las Corporaciones, las cuales resurgieron e la caída del ministro, para desaparecer definitivamente en 1791 por la llamada Ley -- Chepeller. En Alemania, la Ley de 1807 las declaró abolidas; pero como de hecho subsistieron se dictó otra ley en 1806, - la cual las prohibió definitivamente, permitiéndolas únicamente en las pequeñas industrias.

En Italia fueron suprimidas en Lombardía en 1771, - en Sicilia en 1786, en los Estados Pontificados en 1801 y -- las que subsistieron de hecho, se extinguieron por la Ley -- del Reino Unido Italiano el 17 de marzo de 1864.

c) Liberalismo.- Al destruirse el régimen corporativo las relaciones entre los hombres quedaron regidas por -- los principios de libertad e igualdad, esto es, por una parte se declaró que todo hombre libre era para dedicarse al -- trabajo, profesión, arte y oficio que estimare conveniente - y por otra parte se consideró, que todos los hombres eran -- iguales, por lo cual, se concluyó, que la Ley Civil era ---- igual para todos. Por esta razón, las relaciones de trabajo- también se vieron reguladas por el Derecho Civil.

Durante ésta época del Liberalismo siglos XVII y XVIII la libertad de trabajo fué realtativa, o mas bien nominal, pues con el advenimiento del maquinismo, con el que no podían competir los pequeños productores, la libertad otorgada a los trabajadores se hizo nugatoria, ya que se vieron obligados a prestar sus servicios al industrialismo en el que se vieron reducidos tanto maestros como oficiales a la categoría de obreros, y a más de esto tenían que desempeñar tareas abrumadoras, percibiendo a cargo de las mismas un jornal insignificante.

La libertad de trabajo concedida a los trabajadores a la abolición de los gremios fué puramente ilusoria; hacemos ésta afirmación, porque tomamos en consideración que los trabajadores se vieron constreñidos en aquella época, a aceptar trabajos sumamente pesados a cambio de jornales miserables, éste sacrificio se los imponía la imperiosa necesidad de la subsistencia.

Siendo los patronos amos y señores en sus dominios, separaban de su trabajo a los obreros, lanzándolos a un pauperismo médicamente basándoles para ellos el mas baldí de los motivos, ya que sus determinaciones no les acarrearaban ninguna responsabilidad, así como tampoco respondían de los riesgos y las enfermedades profesionales adquiridas en su servicio.

d) Código de Napoleón.- El Código de Napoleón se -
inspira en éstos principios Liberalismo en el Capítulo Ter-
cero, título octavo del libro tercero, reglamentó el llamado
"arrendamiento de obra y de industria", en el cual incluyó--
el trabajo de los domésticos y obreros, el de los portead--
res y el que hoy se conoce como contrato de obra determinada
en ellos el "arrendador y arrendatario" se consideraban en un
mismo plano de igualdad, y las condiciones del contrato se -
fijaban por la libre voluntad, de las partes, sin otras limi-
taciones que las que fija el propio Código.

En relación con la duración del Contrato , estable-
cido el Artículo 1780, que el trabajador no podía obligarse-
a laborar sino por cierto tiempo o para la ejecución de una-
obra determinada, quedando así, definitivamente proscrito el
contrato por el cual, el trabajador se obligaba a prestar sus
servicios durante toda su vida.

De acuerdo con éste precepto, la doctrina inter---
pretó que era nulo el contrato en el que se hubiere estipula-
do un plazo excesivamente largo, por considerarlo también--
como una enajenación a la libertad.

Por lo que respecta a la terminación del contrato-
el Código de Napoleón estableció que si el contrato era por-
tiempo fijo o para obra determinada, era preciso esperar el
vencimiento del plazo o la terminación de la obra, y si algu

na de las partes lo daba por terminada con anterioridad, era preciso esperar al 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 ocasionara, si era el patrón debía pagar al trabajador el importe de los salarios por el tiempo que faltara para el vencimiento del plazo o terminación de la obra, el pago debía efectuarse si el trabajador se separaba del servicio por falta cometida por el patrón. Si el contrato era por tiempo indefinido entonces cualquiera de las partes podía darlo por terminado, mediante un aviso anticipado de ocho días, o sin aviso si así lo habían estipulado.

En relación con el salario, y a pesar de la pretendida igualdad entre las partes el Artículo 1782 estableció que la afirmación del patrón era aceptada, respecto al monto del salario, pago de los salarios del último año y por los adelantos hechos al trabajador.

II.- Antecedentes en México.

a) Epoca de los Aztecas.- vamos a referirnos en primer lugar a la época gloriosa de los Aztecas, pueblo en el cual, el trabajo estuvo subordinado a la categoría que cada persona tenía en la estructura social:

1.- La sociedad azteca a principios del siglo XVI se dividía en distintas clases. La primera de ellas estaba

constituída por la clase dirigente o sea por los "tecuhtli" palabra que significa "dignatorio" o "señor". En ella quedaban comprendidos los guerreros o sea los dirigentes en el orden militar, los gobernantes, que ejercían el poder administrativo y judicial y los sacerdotes que tan gran importancia tuvieron en los pueblos de la antigüedad.

No es posible referirnos a cada una de éstas categorías lo importante es hacer notar, que la clase dirigente se "reclutaba" entre la masa de los ciudadanos. (2), es decir, toda persona cualquiera que fuere su origen podía -- llegar a ocupar los puestos más elevados si era digno del -- cargo, el mismo Emperador Azteca era escogido para el puesto por sus cualidades personales y por el valor de sus acciones.

Si eran sacerdotes, dice el padre Sahagún, los -- más importantes se elegían de entre los mejores. " Y en la -- elección no se hacía caso del linaje, sino de las costum-- -- bres y ejercicios y doctrinas y buena vida... (se elegía -- a) el que era virtuoso, humilde y pacífico, considerado y -- cuerdo, y grave y riguroso y celoso en las costumbres, y -- amoroso y misericordioso, y compasivo y amigo de todos y -- devoto, y temeroso de Dios" (3)

Si eran militares según sus hazañas, iban aumen-- -- tando de jerarquía. Primero debían coger un prisionero de--

constituída por la clase dirigente o sea por los "tecuhtli" palabra que significa "dignatorio" o "señor". En ella quedaban comprendidos los guerreros o sea los dirigentes en el orden militar, los gobernantes, que ejercían el poder administrativo y judicial y los sacerdotes que tan gran importancia tuvieron en los pueblos de la antigüedad.

No es posible referirnos a cada una de éstas categorías lo importante es hacer notar, que la clase dirigente se "reclutaba" entre la masa de los ciudadanos. (2), es decir, toda persona cualquiera que fuere su origen podía -- llegar a ocupar los puestos más elevados si era digno del -- cargo, el mismo Emperador Azteca era escogido para el puesto por sus cualidades personales y por el valor de sus acciones.

Si eran sacerdotes, dice el padre Sahagún, los -- más importantes se elegían de entre los mejores. " Y en la -- elección no se hacía caso del linaje, sino de las costum-- -- bres y ejercicios y doctrinas y buena vida... (se elegía -- a) el que era virtuoso, humilde y pacífico, considerado y -- cuerdo, y grave y riguroso y celoso en las costumbres, y -- amoroso y misericordioso, y compasivo y amigo de todos y -- devoto, y temeroso de Dios" (3)

Si eran militares según sus hazañas, iban aumen-- -- tando de jerarquía. Primero debían coger un prisionero de--

guerra, para continuar en el ejercito pero si posteriormente en dos o tres combates el individuo se distinguía, se debía-consagrar a sus campos , a su familia y jamás podía usar los vestidos de algodón teñido y bordado, joyas, su categoría en consecuencia no era sino la de un MACEHUALLI.

Si por el contrario el guerrero realizaba actos -- sobresalientes. Entonces iba aumentando la jerarquía, a la - cual se agregaba el derecho de llevar atuendos y ornamentos- cada vez mas lujosos, de recibir regalos en especie y el pro- ducto de algunas tierras, las cuales eran cultivadas por --- ellos y recibían servicios personales. Adquirían en resúmen- hermosos palacios, vestidos y joyas, y tenían numerosa servi- dumbre. "Pero hay que olvidar, dice Jacques Soustelle, que - su riqueza sólo viene después de los honores, pero no se re- ciben honores, pero no se reciben honores porque se es rico; es absolutamente imposible que un miembro de esa clase diri- gente se enriquezca por otros conceptos que no sean sus pro- ezas". (4)

Los de TECUHTLI, no vivían a ocupar el del MACE-- HUALLI, por el solo hecho de su nacimiento, se llamaban --- PILLI, pero si querían ascender en la jerarquía militar, --- civil o religiosa tenían que realizar los mismos esfuerzos-- que un MACEHUALLI. De hecho es cierto, que gozaban de múlti- ples ventajas, ya que la educación del Calmecac (escuela --

reservada para ellos) era superior a la del colegio del barrio, los respaldaba además de la fama de su padre, y era -- entre ellos de donde surgían principalmente los funcionarios pero si el PILLI no se llegaba a destacar en su vida, no tenían nada que legar a sus hijos y por lo tanto el "prestigio de un TECUHTLI, apenas se prolongaba más allá de una generación si nuevos esfuerzos no venían a reanimarlo". (5)

Por tal razón dice Jacques Soustelle: " Lo esquivo cuando se considera el modo de vida de esta clase dirigente, es que una de sus categorías esenciales, la de los Sacerdotes, vive en la pobreza; y que las otras, guerreros y funcionarios administrativos, sólo obtienen la riqueza, en forma de tierras, casas, joyas, etc., como consecuencia de sus grados o cargos. La riqueza no se busca por la riqueza misma; va de la mano con un cierto grado de poder y ciertas obligaciones de representación. Es sólo un usufructo. Lo único que cuenta a los ojos de TECUHTLI es el prestigio". (6)

Por debajo de ésta clase están los comerciantes o sea los pochtecas, que hacían el comercio con las provincias distantes y realizaban también, misiones de espionaje. Ellos al contrario de la clase dirigente, ejercían el cargo de padres e hijos y sólo perseguían su propio enriquecimiento.

3.- Los artesanos son una clase especial dentro de la sociedad Azteca trabajan unos por cuenta del emperador, -

otros en sus casas y se puede decir, que cada taller era una familia los hijos aprendían el oficio trabajando con sus padres, sus remuneraciones eran considerables, sobre todo los tejedores de pluma y los joyeros obtenían numerosas ganancias. Pagaban el impuesto, pero como los comerciantes, estaban exentos del servicio personal y de las labores agrícolas.

4.- Los MACEHUALLIS eran aquellos que no pertenecían a ninguna de las categorías anteriores, pero no eran esclavos, eran digamos, la gente común o sea ciudadanos con plenos derechos de la tribu y del barrio, pero sometidos a deberes de los cuales no se podían eximir .

Sobre todo dice Jacques Soustelle, " en la medida en que sigue siendo "plebeyo", a no ser que se haya distinguido en algo durante años de su vida activa, esté sometido a pesados deberes" (7)

Tiene que prestar servicio militar, puede en cualquier momento ser alistado para desempeñar los trabajos colectivos de limpieza, de conservación o construcción de caminos o de puestos o de edificación de templos, si el palacio necesita leña para sus hogueras, si hay que suministrar agua, rápidamente se envía una cuadrilla de MACEHUALTZIN y tienen obligación de pagar impuestos y la riqueza, y su condición sólo está determinada por su calidad personal.

otros en sus casas y se puede decir, que cada taller era una familia los hijos aprendían el oficio trabajando con sus padres, sus remuneraciones eran considerables, sobre todo los tejedores de pluma y los joyeros obtenían numerosas ganancias. Pagaban el impuesto, pero como los comerciantes, estaban exentos del servicio personal y de las labores agrícolas.

4.- Los MACEHUALLIS eran aquellos que no pertenecían a ninguna de las categorías anteriores, pero no eran esclavos, eran digamos, la gente común o sea ciudadanos con plenos derechos de la tribu y del barrio, pero sometidos a deberes de los cuales no se podían eximir.

Sobre todo dice Jacques Soustelle, " en la medida en que sigue siendo "plebeyo", a no ser que se haya distinguido en algo durante años de su vida activa, está sometido a pesados deberes" (7)

Tiene que prestar servicio militar, puede en cualquier momento ser alistado para desempeñar los trabajos colectivos de limpieza, de conservación o construcción de caminos o de puestos o de edificación de templos, si el palacio necesita leña para sus hogueras, si hay que suministrar agua, rápidamente se envía una cuadrilla de MACEHUALTZIN y tienen obligación de pagar impuestos y la riqueza, y su condición sólo está determinada por su calidad personal.

5.- Entre esta clase y la de los esclavos, existía otra, categoría, la de los TLAMAILL o campesino sin tierras- que arriendan la tierra a otra persona y la cultivan por su cuenta. A cambio de la cual, suministran, leña, agua, servicio doméstico, y pagan un "censo" ya sea entregando parte de la cosecha, ya sea en otra forma. El TLAMAILL no tiene en cambio las obligaciones del MACEHUALLI; es decir, ni paga impuestos, ni puede ser alistado en las cuadrillas que desempeñan trabajo colectivo, ni presta servicio militar.

6.- La última categoría era la de los "esclavos", - que llamamos así por ignorancia del término adecuado, ya que su condición era totalmente distinta a la esclavitud europea. Entre los Aztecas, los "esclavos" podían poseer bienes, -- acumular dinero y adquirir hasta esclavos para su propio servicio. Nadie se oponía al matrimonio entre un "esclavo" y un ciudadano, y los hijos de los esclavos nacían libres.

Los "esclavos" podían comprar su propia libertad, e inclusive reconquistarla, cuando antes de ser vencidos, se -- escapaban del mercado y entraban al palacio del emperador, la esclavitud inclusive podía ser objeto de contrato, ello sucedía cuando una familia pobre se comprometía a dar uno de sus miembros como esclavo por determinado tiempo, en estos casos era frecuente que los miembros de la familia se fueran turnando ante el propietario.

Los esclavos no estaban obligados al servicio militar, ni a pagar impuestos, ni a prestar trabajos colectivos y eran siempre bien tratados, sus dueños no los podían vender - sino con permiso del propio esclavo, a menos que habiendo sido tres veces amonestado siguieran observando mal comportamiento.

Del examen anterior, podemos concluir, que la prestación del servicio, como resultado de un acuerdo de voluntades no existió en la gran Tenochtitlán, el trabajo entre los aztecas era consecuencia de la clase a que pertenecía la persona. Todos, desde el Emperador hasta el último esclavo, realizaban determinada actividad según su categoría.

b).- Epoca Colonial.- A la llegada de los Españoles, el sistema corporativo se implantó en América con las mismas características y funciones que tenían en Europa. Es hasta la Real Ordenanza del 28 de mayo de 1790, cuando se facultó a cualquier artesano a dedicarse al oficio que quisiera sin necesidad de presentar examen y sin obligación de pertenecer al gremio, por tal virtud, las corporaciones subsistieron en nuestro país hasta las Leyes de Reforma.

Es importante referirnos dentro de la Epoca Colonial a las Leyes de Indias, cuyas disposiciones, como dice Cabanellas, "podrían hoy, incluso, constituir la armazón de un buen Código de Trabajo", (8) y que según Bielloch, "se pueden considerar como el primer ejemplo de legislación de trabajo en la época moderna". (9)

Estas Leyes contienen disposiciones que limitan la jornada de trabajo a ocho horas, conceden el descanso domini-

cal, prohíben el trabajo de los indios menores de doce años, reglamentan el trabajo peligroso y el que se realiza en lugares insalubres, prescriben el pago de salarios justos y equitativos, prohíben el pago de salarios en especie, proveen a la reparación de accidentes de trabajo ocurrido en las minas, otorgan subsidios a los obreros necesitados o enfermos, establecen la obligación del patrón de justificar los despidos, y fijan por último, sanciones para aquellos que no observen las disposiciones de esas leyes, a pesar de ello su cumplimiento fue nulo, las Leyes de Indias no pasaron de ser mera literatura, pero es justo reconocer que fueron muy avanzadas para su época.

c).- Época de la Independencia.- Como consecuencia de la situación política en que se encontraba el país en esa época, no se realizó ningún cambio en las relaciones obrero - patronales, ya que, lo único que se buscaba era obtener la independencia nacional de la Corona Española, pero sin realizar ningún cambio en la estructura social del país.

Como dice el Lic. J. Dávalos Morales: "Los criollos y el clero, constituían las clases dominantes. Si bien desearon la separación de España para gobernar directamente, mantener sus privilegios y substituir a la corona en el mantenimiento de las viejas relaciones de producción. No admitían ningún cambio en la antigua estructura social, ni estaban dispuestos a despejar el camino cediendo voluntariamente a las exigencias de las masas populares y de las nuevas fuerzas productivas". (10)

Don Miguel Hidalgo y Costilla, decreta la abolición-

de la esclavitud por medio de un Bando el 19 de Octubre de 1810, en la Ciudad de Valladolid, Morelos pugna por el aumento del Jornal en el punto número doce, de sus, "23 puntos para la Constitución pero "se logra la independencia de México, se rompe con la metrópoli, se proscribe la esclavitud, pero la libertad de trabajo, que queda consagrada, es aprovechada, nuevamente por el español, el criollo y el mestizo, para su juzgar y explotar inmisericordemente a la población indígena" (11).

d).- México Independiente.- Una vez realizada la independencia de Mexico, los golpes de Estado y las luchas políticas acapararon la atención de los gobernantes, por lo cual, de lo que menos se ocuparon estos, fue de reglamentar la prestación de servicios.

Es hasta la Ley del 25 de Junio de 1856 dictada duramente la Reforma, cuando se obligó al clero y a las corporaciones civiles a vender sus propiedades y se les prohibió la adquisición de nuevos bienes raíces. Sin embargo, es hasta la Ley del 12 de Julio de 1859, cuando se destruyó definitivamente la organización gremial, al suprimirse las comunidades religiosas de hombres, y toda clase de confradías y congregaciones. En esta forma, las relaciones entre obreros y patrones pasaron a ser reguladas por el Derecho Civil, y por los principios liberalistas de la época que la Constitución de 1857 acogió tan ampliamente.

Esta constitución en efecto, 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 (artículos 4o. y 5o. respectivamente).

te). Este sistema se continuó hasta la Revolución de 1910, y durante su vigencia, se reguló la prestación de servicios en los Códigos Civiles de 70 y 84.

Dentro de este sistema de absoluta libertad, encontramos un breve paréntesis, durante la administración de Maximiliano el cual dictó en noviembre de 1865, la llamada Ley sobre Trabajadores, en donde reguló la jornada de Trabajo, el descanso semanal, estableció algunos descansos obligatorios, reglamentó el trabajo de los menores, fijó el monto de las deudas, estableció el pago en moneda y el libre tránsito en los centros de trabajo.

Además de esta ley, creó Maximiliano el llamado Departamento de Trabajo, que era en realidad una institución de beneficencia de la clase menesterosa, y comisionó a la policía general del imperio a que evitara que los fabricantes de cerillos empleasen el fósforo blanco.

Los Códigos Civiles de 70 y 84, dictados durante la vigencia de la Constitución de 57, e inspirados esencialmente en el Código de Napoleón, consideran al trabajador y patrón - en un mismo plano de igualdad y dejan a la voluntad de los contratantes la fijación de las condiciones de trabajo. El resultado de esa pretendida igualdad y de esa ilimitada libertad, fué, como en todos los países que siguieron el mismo sistema, que los trabajadores quedaran completamente abandonados al poder del más fuerte. En todos los casos la voluntad del patrón se impuso y el dominio del hombre por el hombre no fué frenado en forma alguna pues tal libertad, sólo equivalía a poner a los pobres en manos de los poderosos ilimitadamente.

El Código de 70 reguló, en su título décimo tercero denominado del Contrato de Obras o Prestación de Servicios, - los siguientes contratos: el servicio doméstico, el servicio por jornal el contrato de obras a destajo o precio alzado, el de los portadores y alquiladores el de aprendizaje y el contrato de hospedaje.

A la vez distinguí, dentro del contrato de obras a destajo o precio alzado, dos formas, dice el artículo 2588: - "El contrato de obras a destajo puede celebrarse:

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

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

La primera forma corresponde al contrato de obras - que en la actualidad sigue regulándose por el Derecho Civil, la segunda en cambio, es regulada actualmente por el Derecho del Trabajo, en virtud de que la relación del servicio se realiza en este caso en forma subordinada.

El Código de 84 no contiene ninguna innovación, en el mismo título décimo tercero, reguló los mismos contratos. Es hasta la época preconstitucionalista en donde encontramos leyes que limitan la voluntad de las partes y que regulan el contenido principal del contrato de trabajo, desde 1914, antes de la misma Constitución, se suceden leyes que regulan la -- jornada máxima, el salario mínimo, la protección de los menores de edad, el descanso semanal, etc.

Es en la Constitución de 1917; donde las conquistas de los trabajadores se consagran en forma definitiva, el artículo 123 de la Constitución estableció las bases del contrato de trabajo y señaló el camino de la legislación laboral.

Los estados por mandato de la Constitución, expedieron leyes reglamentarias del artículo 123, pero a partir de la reforma del 6 de septiembre de 1929, que modificó el preámbulo del 123 constitucional, la fracción XXIX del mismo artículo y la fracción X del artículo 73 constitucional, se quitó a los estados la facultad de legislar en materia laboral y se concedió al Congreso de la Unión la facultad exclusiva de legislar sobre Derecho del Trabajo, que unificó la legislación laboral en la República.

2.- Concepto de Contrato de Trabajo.

a).- Definición General de Contrato.- El Contrato en sentido general, es una institución jurídica, que rebasa la esfera del Derecho del Trabajo, o del Derecho Civil, no podemos decir que el contrato sea la manifestación única de determinada rama del Derecho, ya que existen los contratos civiles, los del trabajo, los mercantiles, los administrativos. Por lo cual antes de entrar al estudio del Contrato del Trabajo, trataremos de formular un concepto de contrato que nos permita ver esta institución en un sentido unitario.

Diferentes autores lo han definido de la siguiente manera:

Rafael de Piña, nos dice que contrato en su sentido semántico; "es el pacto o convenio entre partes sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas"
(12)

Ernesto Gutiérrez y González "Contrato es el acuerdo de dos o más voluntades para crear o transferir derechos y obligaciones" (13)

Savigny, define el contrato de derecho moderno, como "un acuerdo de muchas personas sobre una manifestación común de voluntad destinada a regir sus relaciones jurídicas". (14)

Borja Soriano estudiando a Colín y Capitán define - el contrato o convenio diciendo que "es un acuerdo de dos o - varias voluntades en vista a producir efectos jurídicos" (15)

R. Rojina Villegas nos dice: "El contrato se define como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; es una especie dentro del género de los convenios". (17)

Vistas las diferentes definiciones acerca del contrato y considerando que la sola exposición de las múltiples, la crítica y análisis de las mismas es una inmensa tarea que rebasa el motivo fundamental del presente trabajo, sólo diremos que entendemos por Contrato: "El acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones".

b).- Definición Doctrinaria.- La expresión "contrato de Trabajo" no figuraba en los Códigos Civiles del siglo XIX que sólo legislaron sobre locación de servicios, de obra y de mandato, siguiendo la tradición jurídica romana.

La denominación se utilizó por los economistas antes

de incorporarse a la terminología jurídica. La expresión fue adoptada inicialmente y de modo oficial en Bélgica, por la -- Ley del 10 de Marzo de 1900, después en Suiza, y más adelante en Francia, donde figuró por primera vez en la Ley del 18 de Julio de 1911 incorporada a su Código de Trabajo; al referirse a los obreros o empleados llamados al servicio militar, -- causa, Dicha expresión fue adoptada posteriormente por el - Código Federal Suizo de las obligaciones. (18)

Algunas definiciones:

Contrato Individual de Trabajo, "Es la convención - por la cual una persona por un salario, se subordina a otra - para prestarle servicios personales". (19)

En la doctrina francesa, Rouast, define el contrato como, "Una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra, de modo que trabaje ba jo la dirección de ésta y para su provecho mediante una remune ración llamada salario". (20)

Pérez Botija, lo define como, "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 retribución". (21)

Ernesto Krotoschin, nos dice que: "El contrato de trabajo es el acuerdo entre dos personas cuyo objeto principal es, por un lado, la prestación de trabajo y por otro el pago - de la remuneración" (22)

Para el Dr. Mario de la Cueva, "es aquel por el ---
cual una persona mediante el pago de la retribución correspon-
diente subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fi-
nes de la empresa". (23)

En este tipo de contratos, la subordinación del que presta el servicio hacia el que lo recibe, es la nota caracte-
rística y fundamental que le da su apreciación exacta a tal
figura jurídica. Pero además, para que se presente el elemen-
to básico anteriormente mencionado, se requiere de la existen-
cia de otro factor propio y de elemental consideración al De-
recho Laboral: el factor de referencia es el denominado sala-
rio, mismo que es considerado por algunos autores, como una -
contraprestación y por otros como retribución de quien recibe
el trabajo y que deberá cubrir al que lo facilite: esta consi-
deración deberá ser tomada en cuenta, mientras exista vigen-
cia del contrato y el patrón esté en la posibilidad de que le
sea facilitada dicha prestación de servicios.

c).- Definición Legal.- La Ley Federal del Trabajo
de 1931 definió en su Artículo 17 el contrato individual de
trabajo en los términos siguientes:

Artículo 17. "Contrato Individual de Trabajo es -
aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a -
otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal,
mediante una retribución convenida".

Como se puede ver, la ley de 31 acepta la teoría -
contractualista al definir el contrato individual de trabajo
en el Artículo 17 en la forma transcrita anteriormente.

En la nueva Ley Federal del Trabajo se incluyen las dos teorías, relacionistas y contractualistas como se advierte del texto del artículo 20 que define el contrato individual en la forma siguiente:

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

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel 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 primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

En vista de que el análisis de las teorías, relacionistas y contractualistas, que tratan de determinar la naturaleza jurídica de la cual está investida la prestación de servicios, es una tarea que realizaremos en el próximo capítulo, sólo diremos que, la teoría Relacionista, tuvo su primer exponente en Wolfgang Sibert por el año de 1935 en Alemania, la cual tiene a su principal exponente dentro de nuestra legislación al Dr. Mario de la Cueva, dicha teoría tiene por objeto combatir la teoría, contractual, para lo cual sostiene que la prestación de servicios no necesariamente obedece a un acuerdo de voluntades, estima la prestación de servicios como contractual.

En cambio la teoría Contractual, sustentada entre otros por el Dr. Alberto Trueba Urbina, sostiene que para que pueda haber una prestación de servicios se requiere un acuerdo de voluntades, sea expreso o tácito, o sea que exista un contrato previo.

Sólo diremos como expresa el Dr. Alberto Trueba U., al comentar el texto del artículo 20 de la ley Federal del Trabajo, que: "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 a la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajador en la empresa requiere siempre el 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".
(24)

3.- Elementos del Contrato de Trabajo.

El artículo 20 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en su párrafo segundo define al contrato individual de trabajo de la siguiente manera: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

De la definición de la Ley, se desprende los siguientes elementos:

I.- Un acuerdo de Voluntad.

II.- Prestación de un Servicio Personal.

III.- Pago de un Salario.

IV.- Subordinación.

En seguida pasaremos a analizar cada uno de estos elementos, que integran la definición legal.

I.- Un Acuerdo de Voluntades.- Para la prestación de servicios, se requiere tanto la voluntad del trabajador como la del patrón pues independientemente de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, el trabajador si que siendo un hombre libre que debe de expresar su consentimiento de vincularse con el trabajo. En nuestro derecho constitucional, la libertad de trabajo se consagra como garantía individual en el Artículo 50., que establece:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento"

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado sostiene que:

"por lo que hace el patrón, también éste manifiesta su conformidad de recibir los servicios del trabajador, es decir, la voluntad del patrón en todo caso aparece precisamente para recibir los servicios del trabajador, es decir, la voluntad del patrón en todo caso aparece precisamente para recibir los servicios de otro siendo inadmisibles que un trabajador pueda prestar sus servicios contra la voluntad del que los recibe, sobre todo si la prestación de servicios está sujeta a las órdenes del patrón o su representante encontrando esa manifestación de voluntad, siempre, al dar instrucciones al trabajador sobre la forma o manera de prestar el servicio". (25)

II.- Prestación de un Servicio Personal.- La Ley requiere que el servicio, se preste personalmente, ya que se trata de la fuerza de trabajo de una persona, prestación que,

consecuentemente sólo podrá prestarse por el trabajador mismo, el servicio puede ser material o intelectual o de ambos géneros en el contrato de trabajo.

III.- Pago de un Salario.- Es la remuneración que el receptor de los servicios, da al que los presta, como contra prestación por la energía de trabajo recibida, quedando includos en éste, tanto la cuota diaria, como gratificaciones y de más prestaciones que recibe el trabajador a cambio de su la - bor diaria.

IV.- Subordinación.- Se entiende por subordinación, la facultad del patrón, de imponer su propia voluntad y la - obligación del trabajador de sujetar a ella su voluntad, dice Sinzheimer "Trabajo subordinado es, no el trabajo que económica, social o técnicamente depende de otro, sino el que presta un servicio de un hombre en una relación jurídica de poder". (26), se traduce esta relación, en un poder de mando o disposición del patrón y el correlativo deber de obediencia del - trabajador.

Ahora bien, la razón de este estado jurídico de su - bordinación se encuentra en el hecho de que el trabajador pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo. Y el origen de este poder de disposición, es el acuerdo de voluntades, es el mismo sujeto pasivo (trabajador) el que otorga esta facultad al patrón, la dependencia es un poder de disposición de - los hombres libres, y el mismo subordinado el que admite este poder. "El trabajador no es un esclavo, dice Max Weber, el - hombre adquiere la libertad para disponer de su persona, si - gue trabajando, pero ya no en virtud de un vínculo extraño a su voluntad, sino por su propia decisión, con el que quiere - y cuando quiere". (27)

Las consecuencias de ser una relación jurídica de poder se traducen, primero en la obligación del patrón de ejercer este poder guardando a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra, obligación cuyo incumplimiento ocasiona la rescisión del contrato, y segundo en la limitación impuesta al patrón, de ejercer este poder exclusivamente en relación al trabajo convenido, sin extenderse a ninguna otra cuestión ni fuera de las horas de trabajo.

La primera de dichas obligaciones la recoge nuestro derecho positivo en la Fracción VI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

"Son obligaciones de los patrones: VI.- Guardar a los trabajadores debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra".

La relación de subordinación se caracteriza, por la posibilidad del patrón de ejercer este poder de mando o disposición más no por el ejercicio mismo de este derecho, dice el maestro De la Cueva, "Para saber si existe relación de trabajo debe atenderse menos a la dirección real, cuanto a la posibilidad jurídica de que el patrón imponga su voluntad y a la consiguiente obligación del trabajador de conformarse, en la prestación del servicio, a las instrucciones recibidas". (28)

De todos los elementos del Contrato Individual de Trabajo, encontramos que el elemento característico, fundamental, es el último o sea la subordinación, que precisamente es lo que hace distinguir a este contrato de otros, ya sean civi

les o mercantiles, elemento que si no se da en una prestación de servicios en un momento dado, no podemos decir que nos encontremos ante un contrato de trabajo, ya que los elementos, acuerdo de voluntades, prestación de un servicio personal y pago de un salario, no lo distinguen de otros contratos, ya que existen dichos elementos en el mandato, en la prestación de un servicio personal y pago de un salario, no lo distinguen de otros contratos, ya que existen dichos elementos en el mandato, en la prestación de servicios profesionales, etc.

Como podemos ver, la nueva Ley Federal del Trabajo únicamente habla de subordinación, al definir el contrato de trabajo a diferencia de la anterior Ley Federal del Trabajo - de 31, la cual hablaba de dirección y dependencia. Actualmente se ha identificado a la dirección y dependencia en un sólo concepto llamado subordinación. Por dirección debemos entender, una orientación hacia un fin; o bien sea que la dirección es considerada como la facultad que tiene el patrón o su representante para encauzar la actividad del trabajador hacia el logro propuesto por aquél. Y por dependencia entendemos la sumisión del trabajador al patrón o su representante, o sea que el trabajador está bajo las órdenes del patrón. El contenido económico que se le ha dado a esta palabra no es aceptable, - por la razón de que el trabajador no necesariamente dependerá económicamente del patrón, su verdadero contenido tiene que ser jurídico.

Hemos visto los elementos que integran el Contrato de Trabajo y queremos señalar al respecto que para entender e interpretar lo que es el contrato de Trabajo o cualquier otra institución laboral debemos hacer principalmente abstracción

de cualquier situación civilista u otra materia; y situarse dentro de la estructura y naturaleza jurídica del Derecho Laboral con un conocimiento racional de la materia para no caer en confusiones o contradicciones, por que si consideramos que toda vía el Derecho del Trabajo está en evolución y por tanto inconcluso, al pretender explicarlo con otras formas y figuras jurídicas, contribuimos a la confusión de conceptos en materia disciplinaria sin que esto implique el desconocimiento de los principios generales del Derecho.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Peréz Patron.- Derecho Social y Legislación del Trabajo, p. 93.
- 2.- Jacques Soustelle, la Vida Cotidiana de los Aztecas, p. 60.
- 3.- Jacques Soustelle, op. cit. p. 65.
- 3 bis.- Idem. ob. cit. pag. 65.
- 4.- Idem p. 62.
- 5.- Idem ob. cit. pag. 70.
- 6.- Idem ob. cit., pág. 81.
- 7.- Cabanellas Guillermo, El Derecho del Trabajo y sus Contratos p. 45.
- 8.- Citado por Cabanellas G., pa. 45. ob. cit.
- 9.- J. Dabalos, Apuntes de Clase del primer Curso de Derecho del Trabajo. p. 12A.
- 10.- Idem, ob. cit. p. 14 A.
- 11.- Rafael de Pina, Elementos de Derecho Civil Méx., Vol. III p. 265.
- 12.- E. Gutiérrez y González, Derecho de las Obligaciones, p. 135.
- 13.- Citado por L. De Gasperi, Tratado de las Obligaciones, V. I, p. 296.
- 14.- Borja Soriano, Teoría General de las Obligaciones, T. I, p. 129.
- 15.- Planiol y Ripert, Trat. Practico de Der. Civ. Franc., T. VI, p. 23.
- 16.- Rafael Rojina Villegas, Compendio de Derecho Civil, T. IV, p. 7
- 17.- Guillermo Cabanellas, Contrato de Trabajo, V. I., pp. 32 33.

- 18.- S. Alvarado Alfredo, Inst. de Der. Méx. del Trabajo, T.I
p. 327.
- 19.- Apud. Ibid. p 44.
- 20.- Eugenio Pérez Botija, Derecho del Trabajo p- III
- 21.- E. Krotoschin, Instituciones de Derecho del Trabajo, p.
282.
- 22.- Mario de la Cueva, op. cit. p 98.
- 23.- Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, p. 278.
- 24.- Sánchez Alvarado Alfredo, op. cit. p. 321.
- 25.- Citado por Mario de la Cueva, op. cit. T. I, p. 490.
- 26.- Citado por Pérez Botija, op. cit., p 113.
- 27.- Mario de la Cueva, op. cit. p. 498.
- 28.- Idem, Ob. Cit. p. 498.

CAPITULO SEGUNDO.

NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1.- Doctrinas Civilistas:

- a) Teoría del Contrato de Arrendamiento-Crítica.**
- b) Teoría del Contrato de Compra-Venta-Crítica.**
- c) Teoría del Contrato de Sociedad-Crítica.**
- d) Teoría del Contrato de Mandato-Crítica.**
- e) Teoría del Contrato Inominado-Crítica.**

2.- Teoría de la Relación de Trabajo.

3.- Teoría del Contrato Especial.

4.- Caracteres del Contrato de Trabajo.

La doctrina se ha preguntado cuál es la naturaleza del contrato de trabajo, y de ahí han nacido tres explicaciones:

- 1a. La que pretende encuadrar el contrato de trabajo dentro de los viejos moldes civiles.
- 2a. La que niega la existencia del contrato de trabajo, para fijarse únicamente en la prestación del trabajo, que se conoce con el nombre de Teoría de la Relación de Trabajo.
- 3a. La que lo considera como un Contrato Especial o sea de naturaleza especial.

1.- Doctrinas Civilistas.

Comprende esta posición distintas teorías:

a) Teoría del Contrato de Arrendamiento-Crítica. -

Se reconoce en esta doctrina, tanto la influencia del Derecho Romano, como la del Código de Napoleón, que como ya hemos visto, consideraba a la prestación de servicios como un contrato de arrendamiento. Planiol, basándose en dicho Código considera que: "el trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el buen sentido exige que, por lo menos se tenga el cuidado de decir de cuál 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". (1)

A esta teoría se le han hecho múltiples objeciones ya que rompe con la tradición del derecho moderno que ha excluido a la persona humana del comercio, a más de esto repug

ne que se equipare al trabajo humano con el de las máquinas y bestias, pues en consideración a la fuerza de trabajo es que toman estos autores el arrendamiento. El mismo Código Civil de 70 del Distrito Federal que se inspiró en el Código de Napoleón, abandonó en nuestro Derecho, la idea de considerarlo como un contrato de arrendamiento, e incluso lo reglamentó bajo el nombre de Contrato de Obras. Dice la exposición de motivos de dicho ordenamiento al tratar del servicio doméstico:

"Este contrato, que forma el capítulo tercero del título de arrendamiento en el Código Francés, se llama comúnmente, alquiler o locación de obras, Pero sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato porque en ambos contratos el mandatario, proporcionalmente, adquiere obligaciones y porque en ambos se busca la aptitud, Esta será más intelectual en uno y más materiales en otro; pero en ambos supone una cualidad moral; porque nadie puede prestar sus servicios sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguno de las facultades peculiares del hombre" - Por estas razones, la comisión no sólo separó el contrato de obras del arrendamiento, sino que, considerándolo como cualquier otro pacto, lo colocó después del mandato, por los puntos de semejanza que con él tiene.

Por otra parte, como dice el Lic. Castorena; "es muy distinto el derecho para usar de una cosa, que tenerlo para exigir la prestación de un servicio, en el primero, el

objeto es pasivo, no puede oponerse a que se le emplee para los fines previstos en el contrato; en el segundo hay que contar, en todo tiempo, con la voluntad del trabajador". (2)

Aún más, si analizamos el contrato de arrendamiento en sí mismo, encontramos, que su mecanismo es sustancialmente distinto al de la prestación de servicios, en primer lugar el arrendamiento se destruye en el supuesto "arrendamiento de servicios", es decir en el contrato de arrendamiento una de las partes se obliga a conceder el uso y goce de una cosa, que al concluir el contrato, vuelve a su poder, en cambio, en el arrendamiento de servicios, esa devolución es imposible, ya que no se puede usar la actividad del trabajador sin consumirla, la energía de trabajo, es inseparable de la persona del trabajador y esta se consume en el momento de producirse.

Podemos objetar de igual forma a esta teoría y es la siguiente, los contratos que regula el Derecho Civil, se refieren a relaciones patrimoniales, apreciables en dinero, ahora bien, la energía humana es inseparable del cuerpo humano que le produce, motivo por el cual no puede encontrarse en el comercio independiente del sujeto generador como cualquier otro bien. En el Contrato de Trabajo, el trabajo permanece íntimamente unido a la persona que lo realiza y lo único que se separa de ella es el resultado del trabajo, en el contrato de trabajo se ofrece únicamente la fuerza personal es decir, nada que pertenezca al patrimonio.

Por lo expuesto no debemos considerar al contrato de trabajo similar al de arrendamiento, porque sería tanto

como aceptar en la actualidad el régimen de esclavitud.

b) Teoría del Contrato de Compra-Venta-Crítica.---
Juristas de reconocido prestigio han formulado esta teoría ,
y dicen que el contrato de trabajo no es más que una venta -
de energías que afecta al trabajador, en consecuencia el -
contrato de trabajo lo clasifican como un contrato de Compra
venta, en el cual el obrero vende su fuerza de trabajo y el
salario es el precio de la venta, Carnelutti fue el autor -
que más se esforzó en demostrar esta teoría.

El ilustre maestro italiano Francesco Carnelutti -
al tratar de encontrar la naturaleza del contrato de trabajo,
dice: "La doctrina tradicional sostenía que era un contrato-
de arrendamiento, pero el error de esta opinión consistía en
que no se supo distinguir la energía de su fuente. El objeto
del Contrato no es objeto de arrendamiento, pues en el con-
trato de arrendamiento debe devolverse la cosa (arrendada) -
recibida, lo que no puede ocurrir con la energía eléctrica -
en consecuencia, solamente puede ser objeto de un contrato -
de compra-venta. La antigua doctrina no supo hacer la distin-
ción entre los dos elementos, la fuente de la energía y la -
energía misma, pero las necesidades modernas entre ellas el
problema relativo al delito que se comete por el apoderamien-
to indebido de energía eléctrica, impusieron la distinción ,
la cual, por otra parte es conforme a la naturaleza de la co-
sa". (3)

Después de el razonamiento anterior hace una asimi-
lación entre el contrato de ministración de energía eléctri-
ca y el contrato de trabajo, y dice: "Si se analiza el con-
trato (de trabajo) y se le compara con el contrato para la -

ministración de energía eléctrica, se encontrará una situación semejante: 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 es, energía:

Afirmar que el trabajador conserva su fuerza de trabajo y que solamente conceda el goce, es confundir la energía con su fuente; lo que queda al trabajador es la fuente de su energía, esto es su cuerpo mismo; la energía empero sale de él y no entra más". (4)

La objeción que se le hace a la teoría de la compra-venta consistente en que, las obligaciones que derivan del contrato de compra-venta son siempre de dar y las obligaciones que derivan del contrato de trabajo son de hacer, Carnelutti contesta en la forma siguiente, "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 ha 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 este segundo caso, por defecto en el análisis, se confunde de ordinario, absorbiéndose el objeto en la prestación. El vendedor cuando da, 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 patrono. Aun aquí, una es la prestación y otra su objeto, y si éste no es el hombre, no puede ser sino una cosa". (5)

Carnelutti, nos dice que entre los dos extremos, -

prestación de energía eléctrica y prestación de energía de trabajo, existe una indudable analogía; así mismo después de una conclusión que el mismo califica de audaz, nos dice que para que la energía de trabajo pueda ser considerada como objeto del contrato de compraventa, es necesario considerar al trabajo humano como una cosa lo cual significa la degradación del trabajo del hombre.

Lo anterior se desprende del párrafo siguiente, -
"La diversidad de campos, la antítesis entre las dos fuentes de energía el hombre y las cosas, ameritaría, sin duda, una diferente disciplina pero la diferencia entre las dos especies no puede impedir lógicamente, la comprobación de la unidad de género. Esta será pues el punto de llegada, solamente que la aproximación entre ellos invite a una conclusión audaz, a saber, que también la energía humana, en cuanto es objeto de contrato, es una cosa. Para aceptar esta consecuencia, no debe perderse de vista que la energía humana sólo puede ser objeto de contrato en cuanto se objetiviza exteriorizándose al salir del cuerpo humano. Y no se diga que, - por su origen humano no puede 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". (6)

Por lo que respecta a la comparación que hace Carnelutti, entre la energía de trabajo y los cabellos y el esqueleto, no nos parece correcta, porque como dice Mario de la Cueva, "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 hacer la relación jurídica reside, en el cuerpo humano". (7)

Las conclusiones a que llega Carnelutti contempladas a la luz del Derecho Civil nos parecen aceptables y de seguir el criterio civilista tendríamos que concederle la razón a este maestro. En mi concepto su teoría sería la más aceptable de todas las forjadas por la doctrina civilista.

Pero como no se puede dejar de considerar a el trabajo como un valor humano, y así lo reconoce el mismo Carnelutti cuando dice: "En aquél, el objeto de la prestación es la energía humana y, en éste cualquier otra clase de energía de donde resulte que estando el hombre más cerca del hombre que de las cosas, su energía debe ser considerada por el derecho en un plano distinto". (6)

Esta penetrante afirmación conduce a la separación de el Derecho Civil y el del Trabajo y aunque entre estos contratos pueden existir semejanzas, el derecho regulará las relaciones conforme a los principios de cada institución. Carnelutti en un último estudio regresó a la teoría del contrato de arrendamiento.

Por lo expuesto, afirmamos que el contrato de trabajo no puede asimilarse al contrato de compra-venta.

c) Teoría del Contrato de Sociedad-Crítica. Emilio Chantelain y Calixto Valverde, han querido asimilar al contrato de trabajo con el de Sociedad.

Estos autores aunque en forma teórica tratan de reducir a la clase obrera, poniéndola en un plano de igualdad a la clase patronal, pues al equiparar el contrato de traba-

jo con el de sociedad, consideran que los obreros y los patrones forman una sociedad, y por lo tanto; obreros y patronos que la integran sean socios de la misma, es decir de la fuente de trabajo.

Dicen estos autores que el contrato de trabajo es un contrato de sociedad, en el que el obrero aporta el producto futuro de su trabajo y el patrón aporta su conocimiento de la clientela, su industria y también su capital; ya que el obrero y el patrón colaboran en una obra común, y que tanto el obrero como el patrón con un título especial, es propietario de una parte de la producción. El patrón llega a ser propietario del producto por que el obrero le cede su parte ya que realmente puede cedérsela porque es propietario de ella.

En primer lugar se objeta esta teoría porque una sociedad constituye una persona moral distinta de las personas físicas que la forman (art. 29 de la Ley General de Sociedades Mercantiles) y en el contrato de trabajo no surge una persona moral. Por la misma razón, tampoco se puede aceptar que se trata de un contrato de asociación pues este contrato también supone la creación de una persona moral y como ya hemos dicho, del contrato de trabajo no surge persona jurídica alguna. En el contrato de trabajo el patrón sigue siendo patrón, y el obrero sigue siendo obrero.

Por otra parte, en la sociedad se unen las personas por lazos de amistad o de simpatía, pues el deseo de formar una sociedad sólo puede tener cabida, en personas que están íntimamente unidas por la simpatía sincera, por una con-

fianza recíproca, o por cualquier otro motivo que los una íntimamente; en el contrato de trabajo no podemos encontrar como en el de sociedad el "animus societatis" que caracteriza este último contrato; ya que el contrato de trabajo es celebrado por enemigos y el de sociedad por amigos.

Como ya queda asentado, una de las características del contrato de sociedad, es el "animus societatis", o sea - la intención de entrar en sociedad. En el contrato de trabajo, tanto el trabajador como el patrón tienen la intención - de celebrar este contrato y no otro distinto, pues de ser - así deberían de expresarlo claramente, ya que en los contratos los contratantes se obligan en la cantidad y forma que - los contratos expresan.

En el contrato de trabajo no existe la copropiedad que origina la sociedad, el producto futuro del trabajo no - constituye un derecho de propiedad para el trabajador, el obrero, obra por cuenta del patrón y el producto del trabajo - corresponde por entero a éste.

Alarcón y Horcas dice: "Las relaciones contractuales entre los representantes del capital y del trabajo se - inspiran en móviles egoístas, ambos grupos pretenden el máximo de utilidad y el mínimo de riesgo, la idea de asociación - requiere, como base esencial de su existencia, la equitativa distribución de los beneficios y de las responsabilidades entre sus miembros; no puede haber sociedad sin la presencia , en todos los que la constituyen, de un estado denominado -- "animus societatis". El obrero que lucha en las utilidades - rechaza la participación en las responsabilidades; de igual-

manera que el patrón todo sistema remunerativo del trabajo - que no sea el del salario." (9).

La comunidad que se forma entre componentes de una sociedad se encuentra totalmente ligada a las vicisitudes - económicas y en cambio el trabajador no se ve afectado por - las pérdidas que el negocio pudiese suponer.

Por último, en el contrato de trabajo la relación - que se establece entre patronos y trabajadores, es la de un acreedor y un deudor, es decir, el patrón es acreedor de los servicios del trabajador y deudor del salario y demás presta - ciones; el trabajador a su vez, es acreedor del salario y -- deudor del servicio, se trate de un contrato bilateral en - que ambos son acreedores y deudores entre sí en la sociedad - y en la asociación en cambio, los fines de las partes coinci - dan por ello, no hay obligación de los socios o asociados en - tre sí, sino del asociado para con la persona jurídica.

d) Teoría del Contrato de Mandato-Crítico.- Esta - posición, parte de la consideración de que el trabajador al igual que el mandatario ejecuta un acto por cuenta del man - dante y por lo tanto el contrato de trabajo no es más que un contrato de mandato.

Esta posición ha sido únicamente desechada, en pri - mer lugar la diferencia substancial entre el contrato de tra - bajo y el de mandato, la encontramos en nuestro Código Civil vigente, ya que éste en su artículo 2546, define el mandato - de la manera siguiente: El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del man - dante - los actos jurídicos que éste le encarga". Como podemos ver ,

de la lectura del precepto anteriormente transcrito, el contrato de mandato recae en la actualidad, exclusivamente sobre actos jurídicos y el contrato de trabajo recae sobre actos materiales.

Además el contrato de mandato, queda terminado por simple revocación que el mandante haga, ya que nace en consideración de la persona del mandatario, por lo tanto en el momento que el mandante pierda la confianza en el depositada, o simplemente porque no le convenga que se le siga representando puede retirar el poder que para el efecto ha conferido, bastando para ellos con notificar al mandatario y a los terceros que con él han contratado. El mandatario también puede renunciar al poder que se le ha otorgado, sin responsabilidad de su parte, bastando al efecto con notificar al mandante de la renuncia que hace de su encargo.

En la relación contractual de trabajo no sucede lo mismo ya que el patrón no puede dar por terminado a su gusto el contrato de trabajo, pues si lo hace sin tener motivo justificado para ello, es responsable de acuerdo con la fracción XXII, del artículo 123 Constitucional y con lo que establece el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. Y el obrero que rompe el vínculo contractual sin apoyarse para ello en los preceptos que para el efecto de la misma ley, queda sujeto a la responsabilidad civil que le resulte por el incumplimiento de su contrato

El contrato de mandato exterioriza la facultad que tienen las personas de hacerse representar por otras conforme a derecho cosa que no se cede en el contrato de trabajo, pues en este contrato queda excluida la idea de representa-

ción.

e) Teoría del Contrato Inominado-Crítica.- Ante la dificultad de situar el contrato de trabajo en uno de los - contratos del Derecho Civil, que hemos analizado, algunos autores han considerado el contrato de trabajo como un contrato inominado, es decir es un contrato que no está específicamente enumerado o reglamentado en el Código, en el cual una parte, el empresario, de y la otra o sea el trabajador, hace Los sostenedores de esta teoría nos dicen, que a este contrato se le pueden aplicar con toda precisión las reglas de los contratos, ya sean las contenidas en forma general en el capítulo de las obligaciones, o análogicamente con otra figura jurídica contractual.

La crítica que se puede hacer a esta teoría, así - como a todas las tesis civilistas, es la siguiente: "Para - qué recurrir a contratos de Derecho Civil y a una disciplina ajena al Derecho Laboral,? si el Derecho del Trabajo es un - ordenamiento autónomo, con principios y fundamentos propios- que regulan sus instituciones, y por lo tanto el contrato de trabajo está regulado de acuerdo con los principios que le - son inherentes.

Por tal razón, la distinción entre el contrato de trabajo y los contratos civiles es patente; mientras que en el Derecho Civil se regulan relaciones patrimoniales, el contrato de trabajo regula relaciones personales. En los contratos de Derecho Civil, las relaciones se establecen entre personas situadas en un mismo plano de igualdad, en cambio, en el contrato de trabajo, las relaciones que se crea entre las

partes es de subordinación. De aquí que las normas que regulan los contratos de Derecho Civil, sean en su mayor parte - supletorias, es decir, que dejan a la voluntad de las partes la regulación de sus relaciones y en cambio el contrato de - trabajo se regula en su parte medular, por normas imperati-- vas de orden público.

2. Teoría de la Relación de Trabajo.

Se basa esta teoría en la idea de la prestación - del servicio. El acuerdo de voluntades, dicen sus partida--- rios, o sea el contrato de trabajo, ni es necesario para el nacimiento de la prestación del servicio, ni menos aún, para la aplicación del Derecho del Trabajo. Esto es, la presta--- ción del servicio necesariamente surge la voluntad del traba--- jador, pero no necesita de la voluntad del patrón para exis--- tir, y por otra parte, afirma los sostenedores de esta teo--- ría, basta que exista la prestación del trabajo para que se aplique el Derecho del Trabajo independientemente de la vo--- luntad de las partes. Por todo ello, definen la Relación de trabajo como, "El conjunto de Derechos y obligaciones que de--- rivan para trabajadores y patrones del simple hecho de la - prestación del servicio". (10)

Este es en síntesis el pensamiento de esta doctri--- na, vamos ahora a analizar los fundamentos de la misma. Para ello acudiremos a los conceptos emitidos por el Dr. Mario de la Cueva, quien sin lugar a dudas, introdujo esa nueva co--- rriente doctrinaria en nuestro derecho.

Dice el maestro de la Cueva, "quien según el artí--- culo 1794 del Código Civil, para la existencia de un contra---

to se requieren: consentimiento y objeto que pueden ser materia del contrato, y, de acuerdo con el artículo 1796, los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento de las partes obligando a las mismas desde ese instante".

Partiendo de las anteriores consideraciones concluye el mismo autor: "El perfeccionamiento del contrato determina, a su vez, la aplicación integral del derecho civil a la relación jurídica creada y, en caso de incumplimiento -- existe de inmediato, la posibilidad de solicitar la ejecución forzosa, esto es, por el solo hecho del perfeccionamiento del contrato, quedan definitivamente fijadas las obligaciones de las partes, sin que sea necesario ningún hecho posterior para la existencia de esas obligaciones. No ocurre lo mismo en la relación del 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 patrón sino cuando el obrero cumple efectivamente, su obligación de prestar un servicio". (11)

La duda que nos surge de la argumentación anterior es esta, "Por qué afirma el maestro de la Cueva, que los efectos jurídicos fundamentales en materia de trabajo, sólo se producen por prestación del servicio, y no por el acuerdo de voluntades como en materia civil?".

Por el contrario si examinamos, el título II, capítulo I de la Ley Federal del Trabajo, llegamos a conclusión opuesta a la del maestro de la Cueva, para fundar él su afir

mación, recurrió al artículo 1796 del Código Civil que dice así:

"Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad".

Luego entonces, si el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado, es evidente que desde su estipulación produce todos sus efectos.

Por otra parte si el artículo 1796 establece expresamente, que "Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento excepto aquellos que deben revestir una forma establecida por la ley", es, porque en el derecho civil existen casos en los cuales la forma es necesaria, para la existencia o validez del contrato. En cambio en el derecho del trabajo, el contrato individual del trabajo es siempre consensual y la forma escrita no es un requisito de validez o de existencia, sino, un instrumento de prueba, de ahí que el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo sólo corresponde a la última parte del artículo 1796 del Código Civil, pero su espíritu es el mismo.

En conclusión, el contrato de trabajo, al igual que los contratos civiles, produce todos sus efectos desde que se perfecciona.

Ahora bien, hemos sostenido que los partidarios de esta doctrina consideran que la prestación del servicio la -

que produce los efectos fundamentales del derecho del trabajo, y sostienen que el simple acuerdo de voluntades (antes de la prestación existen) dice el maestro De la Cueva, respecto del trabajador, en la obligación de ponerse a disposición del patrón para que éste utilice la fuerza de trabajo prometida y, tocante al patrón para en lo que se hubiere --- ofrecido, a fin de que pueda obtener las ventajas económicas pactadas en el contrato o consignadas en la ley". (12).

Y agrega: "La falta de cumplimiento de estas obligaciones produce, evidentemente, consecuencias jurídicas: si es el trabajador quien falta, quedará obligado, en los términos de los artículos 50. Constitucional y 38 de la ley (32 de la Ley Federal del Trabajo vigente), a la correspondiente responsabilidad civil y si es el patrono, podrá exigir el trabajador el cumplimiento de la obligación y de acuerdo con la fracción XVI del artículo III de la ley, el pago de los salarios durante el tiempo que hubiere perdido por culpa del patrono. Pero concluye el maestro De la Cueva, estas acciones no constituyen la aplicación propia del derecho del trabajo... (13).

Vamos por lo tanto a imaginar, que es la misma --- prestación del servicio la que se interrumpe, bien porque el trabajador abandone el empleo, bien porque el patrón impida que preste el servicio, ¿ Que acciones surgen en estos casos? En contra del trabajador, la acción de responsabilidad civil, de acuerdo con el artículo 50. Constitucional y 32 de la Ley, y contra el patrón, la acción de cumplimiento de contrato y el pago de salarios por el tiempo que hubiere dejado de trabajar por culpa del patrón.

Por lo tanto, las acciones que surgen del simple acuerdo de voluntades, son iguales a las que derivan de la prestación del servicio.

Por lo mismo, la afirmación de que el derecho del trabajo parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio y es, en razón, de ella, que impone al patrón cargas y obligaciones, no es acertada, hemos visto que aún antes de la prestación del servicio el acuerdo de voluntades produce los mismos efectos que surgen cuando la prestación del servicio se rompe arbitrariamente.

Es más, debemos concluir que la existencia del contrato de trabajo es independiente de la prestación del servicio, a tal conclusión nos conduce por ejemplo, el análisis de la llamada "suspensión del contrato de trabajo" que tanto en nuestra legislación, como en el derecho extranjero, sólo produce la suspensión de los efectos que nacen del contrato, pero que no afecta la existencia misma del contrato, el cual subsiste durante la suspensión. De ahí que Krotoschin, concluya: "El contrato de trabajo es previo a la fase de ejecución y hasta tiene constancia cuando la ejecución se ha suspendido o interrumpido (por enfermedad, accidente, etc.), en estos casos se ve claramente que el contrato y no la relación es la fuente verdadera y auténtica de las obligaciones mutuas". (14).

"Conviene finalmente consignar, dice el maestro De la Cueva que la realidad muestra que son varias las situaciones en las que se da, generalmente, un acuerdo previo de voluntades; así los trabajadores de confianza, los domésticos-

y los de pequeña industria, los primeros por las características particulares de ellos, y los dos restantes por el trato personal permanente entre el trabajador y el patrono; .."
(15)

Su teoría "Relacionista", comienza a nacer cuando habla de los trabajadores de las grandes industrias, que pueden ingresar a prestar sus servicios a la empresa, enrolados por los representantes de los dueños de éstas, y cuando su ingreso se deba a una oferta pública de empleo, sobre lo anterior textualmente afirma el maestro De la Cueva: La contemplación de nuestra realidad muestra que la voluntad del empresario es más aparente que real y que ahí donde los sindicatos obreros son fuertes y aguerridos, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición con ella: a) El empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores, a los que difícilmente llega a conocer; b) tampoco son mandatarios jurídicos-especiales quienes intervienen en la selección del personal, sino, por regla general, empleados subalternos; c) Es frecuente y casi constante, que el ingreso de los trabajadores a una empresa se realice mediante un oferta pública de trabajo. De ahí que sean varios los tratadistas que sostienen que en la gran industria debe hablarse de un contrato de trabajo por adhesión, cuya naturaleza contractual es sumamente contravertida;... (16).

Nosotros creemos que en los casos a que se refiere tan distinguido jurista mexicano, si hay contrato de trabajo pues los trabajadores que ingresan a prestar sus servicios a una fábrica mediante intervención de un empleado de la mi-

ma, es porque este empleado tiene facultad legal para contratarlo en su calidad de representante del patrón, que es una representación legal reconocida por el artículo II de la ley de la materia, por cuyo motivo el consentimiento del patrón se expresó a través de ese representante legal; y en el caso que dicho autor señala de la oferta pública del empleo, es jurídico pensar que siempre habrá un contrato que le da origen a la relación de trabajo, cuando menos un contrato de adhesión, como el mismo maestro De la Cueva parece reconocerlo.

Finalmente, el argumento que los relacionistas consideran decisivo en nuestro derecho para admitir la tesis -- "relacionista" la hacen consistir en la cláusula de exclusión de ingreso, a cuya virtud el trabajador ingresa a prestar sus servicios a una empresa cuando el sindicato lo determine, siempre que exista dicha cláusula en el Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente, según lo establece el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto el maestro De la Cueva nos dice: "Pero es la institución llamada - cláusula sindical de ingreso, en virtud de la cual, según - dispone el artículo 395 de la ley, "en el contrato podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante", la que suprimio en forma radical la exigencia de la voluntad del empresario para la formación de la relación de trabajo. En aplicación de esa cláusula, generalizada en los contratos colectivos importantes, son los sindicatos obreros quienes designan a los trabajadores que habrán de ocupar las vacantes o puestos de nueva creación lo que significa que el ingreso de un trabajador a una empresa dependerá en esta hipó-

tesis, no de la voluntad del empresario, sino de la del sindicato." (17)

No consideramos muy sólido el argumento del maestro De la Cueva, que se basa en la cláusula de exclusión de ingreso, contenida en los contratos colectivos de trabajo para aceptar la tesis relacionista en nuestro derecho, y comparamos para impugnar la opinión del maestro Alfredo Sánchez Alvarado, mismo que aceptamos en su integridad.

El mencionado jurista sobre ese particular expresa que: "La voluntad del patrón se manifiesta desde el momento en que conviene en esa cláusula, aceptando que admitirá como trabajadores a todos aquellos que le envíe el sindicato para cubrir las vacantes temporales o definitivas que se presenten y los puestos de nueva creación: es decir, el patrón anticipa su conformidad de admitir los trabajadores que le envíe el sindicato; Las condiciones en que se prestará el servicio, ya se encuentran establecidas en el propio contrato que ha celebrado el patrón, en más de un 99% de los casos con la voluntad del patrón o empresario. (18)

Para nosotros, aún en el caso de la cláusula de exclusión de ingreso señalada por el maestro de la Cueva, no es ajena la voluntad del patrón en el enrolamiento del trabajador o pues si bien respecto de algún trabajador en particular pueda oponerse a su admisión a la empresa, no estaría si no cumpliendo un compromiso anteriormente aceptado contenido en el contrato colectivo de trabajo en donde se obligó a no admitir como trabajadores sino a los sindicalizados que le mande el sindicato titular de dicho pacto colectivo y ello -

explica por qué el sindicato está en la aptitud legal de exigirle el cumplimiento de esa cláusula que se supone fue libremente pactada y por consecuencia, no significa sino una expresión genérica de voluntad que deberá cumplirse en cada caso concreto. Tenemos además la absoluta seguridad que cuando menos en alguna ocasión, nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha determinado que la cláusula de exclusión de ingreso no se le puede imponer al patrón en vía jurisdiccional, si no es voluntad aceptarla. Además como dice el maestro Trueba Urbina, si analizamos detenidamente el artículo 395 de la ley que nos habla de la cláusula de exclusión de ingreso veremos que ésta no constituye una obligación para el patrón, no se le puede imponer a la fuerza, --- pues se usa el término "podrá" y no "deberá" y así cambia el sentido de este artículo.

Ahora bien, no ignoramos que el contrato de trabajo tiene modalidades y matices que lo distinguen del contrato en el Derecho Común, y que la presión de las fuerzas organizadas de los trabajadores, en algunas ocasiones, obliguen a los patrones a aceptar ciertas condiciones de trabajo que aparentemente son fruto de una espontánea manifestación de voluntad, tal como sucedió en el siglo pasado y tal vez en el actual en ciertos casos, con los patrones respecto a los trabajadores, cuya potencialidad económica obligaba a éstos a admitir condiciones de trabajo que aparecían legalmente como una libre expresión de voluntad de ambas partes. Si es verdad que la voluntad de las partes no funcionan de igual manera en el derecho del trabajo que en el derecho común en cuanto a que hay ciertas normas inderogables por voluntad de ellos en beneficio del trabajador, ello no quiere decir sino

que el contrato de trabajo y el común, no tienen la misma naturaleza jurídica en razón de su origen y finalidades. El de de recho común es fundamentalmente patrimonial y el otro, el de finalidad es primordialmente ética y humana.

Por lo cual, si se celebra un contrato de trabajo que sea nulo porque contenga prestaciones inferiores a las legales, el mismo es válido en cuanto a que las prestaciones pactadas serán substituidas "ope legis" por las mínimas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, pero en este caso hubo voluntad para prestar un servicio personal, por parte del trabajador y voluntad para recibirlo, por parte del patrón, o sea, un concurso de voluntades que integran un contrato de trabajo, aunque no en los términos que las partes pactaron.

3. Teoría del Contrato Especial.

Concluyendo, si del estudio de las Doctrinas Civilistas se desprende, que el contrato de trabajo no corresponde a ninguna de las figuras del Derecho Civil, y si por otra parte, al estudiar la doctrina de la Relación de trabajo, se confirma que es el contrato el origen de la prestación del servicio, podemos concluir, combinando estas dos observaciones, que se trata de un contrato de naturaleza especial.

Se caracteriza, desde luego, por el hecho de crear una jerarquía entre las partes contratantes, que se traduce en el poder de mando de un (patrón) y el deber de obediencia de la otra; por el ámbito restringido de la voluntad, como consecuencia de la regulación legal cada vez mayor y de carácter inderogable de las normas del Derecho del Trabajo, y

en suma por la intervención del Estado cada vez mayor en el cumplimiento y tutela del contrato de trabajo.

Si analizamos cada uno de estos aspectos comprendemos que en realidad, la naturaleza especial del contrato de trabajo, se da en la circunstancia de pertenecer al Derecho del Trabajo, es decir el contrato de trabajo sólo refleja - los principios y finalidades que inspiran al Derecho Laboral de ahí su naturaleza especial.

4.- Caracteres del Contrato de Trabajo.

I.- El Contrato de Trabajo es CONSENSUAL, esto es desde el momento en que un empleador y un trabajador concluyen un contrato de trabajo, la convención produce todos sus efectos legales, quedando las partes, por tanto, obligadas a todos los efectos derivados del contrato en que consintieron obligarse.

II.- Es de carácter SINALAGMATICO, o sea que ambas partes se obligan recíprocamente, el patrón a pagar el salario y demás prestaciones y el trabajador a prestar el servicio con sus consecuencias. De este carácter recíproco se deriva la doble condición de acreedor y deudor que cada una de las partes, al mismo tiempo reúnen.

III.- El Contrato de Trabajo es COMUTATIVO, es decir, las prestaciones que se deben las partes son ciertas y determinadas desde el principio, de tal manera que cada una de ellas puede apreciar el beneficio a la pérdida que le causa el contrato.

IV.- Es de carácter ONEROSO, o sea que cada parte recibe algo de su contraparte, esta nota supone que cada una de las partes experimenta un sacrificio (representado por la prestación que cumple) el cual corresponde una ventaja (contraprestación) que recibe.

V.- Es de TRACTO SUCESIVO, esto es, ambas partes se obligan a prestaciones continuas que se prolongan a través del tiempo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Citado por J.D. Ramírez Granda, Derecho del Trabajo, p. 89.
- 2.- J. de Jesús Castorena, Tratado de Derecho Obrero, p. 171.
- 3.- Citado por Mario de la Cueva, op. cito., p. 448.
- 4.- Citado por Mario de la Cueva, op. cito., p. 448.
- 5.- Ibidem., p. 449.
- 6.- Ibidem., p. 449.
- 7.- Mario de la Cueva, op. cito., p. 450.
- 8.- Citado por Mario de la Cueva, op. cit., 450.
- 9.- Citado por Gallar y Folch, Derecho Español del Trabajo, p.- 48.
- 10- Mario de la Cueva op. cit., p. 454 T. I.
- 11- Mario de la Cueva, op. cit., p. 455 T.I.
- 12- Mario de la Cueva, op. cito., p. 457.
- 13- Ibidem., p. 457.
- 14.- Krotuschin E., Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, p. 116.
- 15.- Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo - p. 187.
- 16.- Ibidem., p. 188.
- 17.- Ibidem., p. 188.
- 18.- Sánchez Alverado Alfredo, op. cit. pp. 335, 336.

CAPITULO TERCERO

DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- 1.- Duración del Contrato en el Derecho Mexicano.**
- 2.- Fundamento de la Estabilidad:**
 - a).- Diferentes Teorías.**
 - b).- Concepto.**
 - c).- Finalidad.**
- 3.- Contrato por tiempo Indeterminado.**
- 4.- Contrato por Obra Determinada.**
- 5.- Contrato por tiempo Determinado.**
- 6.- Contrato para la Explotación de Minas.**

1.- Duración del Contrato en el Derecho Mexicano.

El legislador Mexicano se ha preocupado no sólo, de garantizar a los trabajadores una existencia decorosa durante la prestación del servicio, sino que también y con el objeto de proporcionar a los trabajadores una protección integral, - ha consignado el principio de la inamovilidad de los trabajadores en sus empleos, mientras subsistan las causas y la materia que dieron origen al contrato de trabajo.

El Derecho Laboral Mexicano al consignar este principio de duración indefinida, no hace más que recoger uno de los rasgos característicos del contrato de trabajo, que es la continuidad, y lo convierte en una garantía para el trabajador y por otra parte, garantiza a los trabajadores la estabilidad en sus empleos, en tanto no medie justa causa de despido.

Conforme al ordenamiento anterior a la legislación del trabajo, si el contrato de trabajo se celebraba por tiempo indefinido, se facultaban a las partes a darlo por terminado en el momento que quisieran sin necesidad de aviso o indemnización, así vemos que el artículo 2467 del Código Civil de 84, al igual que el Código de 70 establecían en relación al - servicio por jornal:

"El obrero que se haya ajustado sin señalar término durante el cual deba trabajar, ni otra determinada que daba - concluir, podrá despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que le emplea sin que por esto pueda pedirse indemniza - ción".

El beneficio de éste artículo, como es fácil de comprender fué para el patrón a quien su capacidad económica le permitía despedir a los trabajadores a su antojo y sin responsabilidad alguna, en cambio el trabajador fué el único afectado, ya que por una parte, la necesidad del salario le impedía solicitar la terminación del contrato, y por otra, era víctima de despidos imprevistos e injustos sin gozar en cambio de alguna compensación.

En estas condiciones, el nacimiento del Derecho Laboral, como ordenamiento surgido para limitar el poder de los patrones de mejorar el nivel de la clase trabajador, vino a poner fin a ésta situación, por un lado reconoció la duración indefinida de la relación como principio del Derecho del Trabajo y por otro aseguró a los trabajadores la permanencia en el empleo en tanto no medie justa causa de despido.

Estos dos aspectos la duración indefinida del contrato y la exigencia de una justa causa de despido integran la figura jurídica de la Estabilidad, por un lado, como dice el maestro De la Cueva, la persistencia o permanencia de la relación de trabajo es la esencia de la estabilidad, por otro la exigencia de una causa razonable para su disolución es la garantía de la institución.

Ambos extremos en efecto, son indispensables para proporcionar la estabilidad, pues por una parte, ¿de qué serviría que se estableciera que el contrato de trabajo sólo se extingue por causa justificada si las partes pudieran celebrar el contrato fijo o para obra determinada en forma arbitraria e independientemente de las necesidades de la empresa? y por otra -

parte de que serviría que el contrato se celebrara por tiempo indefinido si el patrón pudiera, como en la antigüedad, dar por terminado el contrato por su sola voluntad?

El Derecho Mexicano consigna estos dos principios; el de la duración indefinida del contrato en los artículos - 35, 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo; el de la garantía contra despido injustificado, en el artículo 123 fracción -- XXII de la Constitución General de la República.

2.- Fundamento de la Estabilidad.

Es indudable que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las instituciones esenciales del Derecho del Trabajo, esto es, si el Derecho Laboral surgió con el fin de proteger y tutelar a la clase trabajadora es innegable que para cumplir con los fines que tiene asignados debe - asegurar a los trabajadores la prolongación indefinida del - contrato y en consecuencia la permanencia ilimitada en sus empleos, ya que dicha permanencia implica la aplicación duradera de las normas de trabajo.

O sea que si el derecho laboral contuviera exclusivamente normas relativas al salario, jornada de trabajo, etc. pero abandonará a la voluntad de las partes la duración del - contrato de trabajo, solo daría a los trabajadores una protección relativa, ya que los beneficios de tales normas serían - susceptibles de extinguirse en cualquier momento para que el trabajador, junto con la terminación del contrato, por lo que semejante ordenamiento sólo otorgaría a los trabajadores algunos beneficios, pero nunca les daría seguridad. En consecuen-

cia, si el Derecho del Trabajo tiene como fin proteger y tutelar a los trabajadores, debe por fuerza de reconocer la figura jurídica de la estabilidad como uno de los medios indispensables para alcanzar su finalidad.

Por otra parte, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos esta íntimamente vinculada con la idea de seguridad social, por una parte, como dice el maestro De la Cueva es uno de los pilares de la seguridad social; por otra es un medio que contribuye a alcanzar la seguridad social, que es una de las aspiraciones típicas de la edad moderna. Para comprender esta relación vamos a ocuparnos un poco de la Seguridad Social.

Ante todo debemos aclarar que el concepto de Seguridad Social es una idea del presente siglo, cuya iniciación hacen coincidir los autores con la llamada "Carta del Atlántico" y que se propone (proporcionar a cada persona, a lo largo de su existencia, los elementos necesarios para conducir una vida que corresponda a la dignidad de la persona humana). (1)

En el fondo de esta nueva concepción es la idea del trabajo como "Función Social", el trabajo humano es de un deber y un derecho y como consecuencia del derecho que se atribuye al individuo, de contribuir con sus energías al progreso de la sociedad ha surgido la correlativa obligación de ésta de proveer de ocupación a quien la necesita.

Las condiciones mínimas que pretende alcanzar la Seguridad Social son cuatro, como establece el maestro De la Cueva: "a).- Daba proporcionarse a cada niño y a cada joven -

la instrucción primaria y la educación profesional necesarias para desempeñar un trabajo socialmente útil. b).- Proporcionar a cada individuo la oportunidad de realizar un trabajo productivo en lugar de la desocupación. c).- Asegurar a toda persona la salubridad y la organización técnica necesario a efecto de evitar perjuicios a la salud y a la integridad personal. d).- Proporcionar a cada componente de la sociedad, la seguridad de llevar una existencia digna aún si por cualquier razón no se puede trabajar". (2)

Del análisis anterior se concluye, que la estabilidad coincide con los incisos b y d, que persigue la seguridad social, por un lado, la estabilidad contribuye a aliviar el problema de la desocupación, por otro, y siendo la base, el derecho de prima de antigüedad y jubilación etc., contribuye a proporcionar a los trabajadores un nivel de vida decoroso en la vejez.

De aquí que concluya diciendo el maestro De la Cueva que "si el hombre 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 en que la sociedad no satisfaga esa obligación, tiene el deber de facilitar al trabajador los recursos necesarios en los empleos tiene que ser uno de los pilares de la Seguridad Social". (3)

Pero además la estabilidad es la base de ascenso mejoras salariales, la base del derecho de jubilación y demás prestaciones es evidente que así se contribuye al logro de la Seguridad Social.

La estabilidad como decíamos en el inciso anterior es la base del derecho de ascenso, del derecho de jubilación etc. Ello se debe a que la estabilidad trae consigo la adquisición de derechos de antigüedad, que es el requisito indispensable para que el trabajador haga sus derechos enunciados anteriormente.

La antigüedad en efecto, es la suma del tiempo durante el cual el trabajador ha prestado sus servicios en la empresa, y sólo si el trabajador tiene determinada antigüedad puede hacer efectivos sus derechos, como son el de jubilación prima de antigüedad, ascenso, vacaciones etc. por lo cual podemos sacar como conclusión, que la estabilidad es la condición indispensable para que el trabajador haga efectivos estos derechos, ya que por una parte, la estabilidad produce la prórroga del contrato indefinidamente y por otra garantiza a los trabajadores la permanencia en sus empleos en tanto no medie justa causa de despido.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es tanto, más necesaria, cuanto se observa por los datos que nos aporta la realidad, que los trabajadores que han ejercido por algún tiempo en un oficio no le puedan cambiar fácilmente por otro y en segundo lugar, porque los patrones con el fin de evitarse las jubilaciones o las compensaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que están más expuestos los individuos que han pasado de la juventud, se niegan aceptar personas mayores, digamos de 35 años, aunque su salud y su capacidad sean cabales, para no pagar las pensiones por retiro o por incapacidad en un plazo más o menos breve. Pero eso de 35 años es en algunos casos exagerado, ya

que la práctica diaria nos demuestra que en muchas empresas - se fija una edad mucho menor, como lo es de 25 años e inclusi ve de 19 para poder ser aspirante a un empleo.

Resaltando también la negativa de los patrones de - admitir mujeres casadas en cualquier trabajo, para no pagar - les las prestaciones que establece la fracción y del artículo 123 Constitucional y 170 de la Ley Federal del Trabajo.

Además en la Estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrón y del trabajador, sino que alcanza a la propia produc - ción, que posteriormente repercute en la economía de todo el país. El trabajador al perder su empleo, se encuentra sin ren dir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal, y pasa, por tanto en forma directa sobre la sociedad.

La industria también se ve afectada, cuando existe un número de trabajadores sin empleo, así mismo se afectan to das las actividades económicas, ya que el trabajador en paro forzoso no percibe salarios y deja de ser un normal consumi - dor y productor de bienes.

a).- Diferentes Teorías.- Como consecuencia de las ideas encaminadas al bienestar social originadas en el año de 1935 que aparecen por vez primera en la legislación Norteamer - icana, nace la protección del trabajador en sus empleos.

El principio que sirvió de punto de partida a la Se guridad Social es aquel que señala que el trabajo es un deber

y un derecho, este principio tiene como cuna la Revolución - Francesa de 1848, y alcanza su más alta expresión en la Carta Constitutiva de la Organización de las Naciones Unidas, que - se firmó en San Francisco el 26 de Junio de 1945, cuya finalidad fué la de buscar la colaboración de los pueblos para procurar un régimen de justicia social para todos los hombres, y que dice: el trabajo es un derecho y un deber social...; ha de efectuarse en condiciones que asegure la vida, la salud y un nivel económico decoroso, como en la vejez, o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar".

La idea de Seguridad Social ha hecho necesario la - creación de normas que garanticen el cumplimiento de ésta; y para que se realice dicha seguridad, se ha hecho necesario - que se asegure el trabajador la posesión o disfruta de su trabajo, lográndose esto por medio de la estabilidad.

Como era de esperarse, no todos prestaron su adhe - sión al nuevo concepto de estabilidad, porque con ello sus intereses se veían perjudicados y lo conveniente era buscar una mejor solución para evitarse el consiguiente perjuicio y a -- partir de ese momento nos encontramos con dos teorías: la primera es aquella que se inclina por una reinstalación obligatoris, que significa la Estabilidad Absoluta. La segunda se basa en la Estabilidad Relativa, en que la Ley Federal del Trabajo por disposición constitucional, marca los casos en que - el patrón podrá elegir entre la reinstalación y el pago de la indemnización.

A continuación pasaremos al análisis de cada una de

ésta teorías:

La Estabilidad Absoluta, en nuestro derecho patrio-
estaba consagrada en el artículo 123 de la Constitución en su
fracción XXII que establecía: "El patrono que despida a un --
obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una aso-
ciación o sindicato o haber tomado parte en una huelga lícita
estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el con--
trato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de sala--
rio. Igualmente tendrá la obligación cuando el obrero se reti-
re del servicio por faltas de probidad de parte del patrono -
o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona-
o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no
podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tra-
tamientos provengan de dependientes o familiares que obren --
con el consentimiento o tolerancia de él".

Como se puede ver, el Derecho Mexicano, scogía la -
teoría de la Estabilidad Absoluta, niega el despido injustifi-
cado efectos extintivos, y concede al trabajador dos acciones
la de cumplimiento del contrato o la de indemnización, a ele-
cción del mismo trabajador.

La estabilidad que señala el artículo 123 constity
cional en su fracción XXII que fué obra del constituyente del
17, se ve afianzada con la acertada ejecutoria del 29 de ju--
llo de 1936, que posteriormente se convirtió en jurispruden--
cia en favor de la clase obrera, como era el ideal de los rey-
nidos en Querétaro en 1917. Dicha ejecutoria estableció que:-
"Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la --
Ley le concede dos acciones: la de reinstalación y la de pago
de tres meses de salario, y a veces se opta por ésta en razón
de

que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido en continuar trabajando en la empresa; pero no es posible admitir que un patrono esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto se contravendría el espíritu del Derecho del Trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejarán de cumplir sus obligaciones correspondientes. Así, pues, la Cuarta Sala de esta Suprema Corte ha concluido que la fracción XXI del Artículo 123 de la Constitución se refiere a un caso diverso de aquel en que los trabajadores demanden la reinstalación, pues de lo contrario, se haría nugatorio el derecho concedido en la Fracción XXII, y por igual razón, no pueden invocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamentan parte los mandatos contenidos en la Fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, pero no los previstos en la fracción XXII, cuando el obrero ha optado por la reinstalación". (3bis).

Como se puede ver, la teoría de la Estabilidad absoluta, pugna porque su absolutismo no tenga barreras ni tropiezos y que su idea no sufra detrimento alguno por ninguna causa circunstancial de las que señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49. En sus comentarios atacan la reforma de la fracción XXII del artículo 123 inciso "A" Constitucional en forma general sin examinar cada una de las causas que señala el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

En la Constitución de 1917, se establece la Estabilidad absoluta; los legisladores de aquella época tuvieron a su cargo tantos puntos de vista que sus ideas fueron expresadas

en la Constitución tratando únicamente el principio, la idea, el fondo. Todo ello con una nobleza heroica, con una intención recta y una entrega total de sus convicciones; se estaba todavía luchando por los ideales que inspiraron la Revolución Armada de 1910, que aún no se consolida y el fragor de la lucha había dejado hondas huellas en el ánimo de aquellos hombres.

Reunidos para hacer la Ley Suprema así plasmar sus ideales revolucionarios.

Entre los autores que se inclinan por la Estabilidad Absoluta tenemos el Dr. Alberto Trueba Urbina. Y como partidarios de la Teoría Relativa, podemos mencionar al Lic. Mario de la Cueva, y entre los extranjeros al Lic. Guillermo Cabanellas.

La Estabilidad Relativa es aquella Teoría que acepta el que "se autoriza al patrono, en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización. (4) Por lo que ve a ésta corriente, no ataca observa el escatamiento de la reglamentación y admite lo que las autoridades respectivas consideran al aplicar las disposiciones legales relativas a éste asunto, es decir, conviene esa teoría Relativista en que la estabilidad no debe ser general, no absoluta sino que hay casos en que esa estabilidad puede quebrantarse sin menoscabo de la justicia, dentro de la legalidad y esa misma corriente de pensadores, afirma que la Ley Federal del Trabajo en su perfecto papel clasificó en el artículo 49 los casos en que pierde su absolutismo la estabilidad, sin cometer por ellos acto alguno inconstitucional, por el contrario, en apego estricto de lo que la propia constitución ordena, dando al precepto una flexibilidad justa para muchos casos.

El transcurso del tiempo, y una reforma al principio de la estabilidad absoluta, hace que en nuestro país la corriente ideológica que se inclinaba por el criterio relativista alcance su mayor auge y termina con la disposición abolutista que señalaba nuestra Constitución.

En nuestro derecho Laboral actualmente encontramos una estabilidad relativa, debido a la tan discutida edición que se operó en la Constitución del 17 en su artículo 123 fracción XXII, quedando de la siguiente manera dicha fracción: - El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación

Posteriormente hubo de reglamentarse algunas disposiciones constitucionales, como el especial los artículos 27 y 123 de la Constitución y precisamente en la reforma que se hizo, el 21 de Noviembre de 1962, con la edición anteriormente transcrita siendo pleno y diáfano que la Constitución mandó que la Ley reglamentaria sea la Ley Federal del Trabajo, - determinada en los casos en que hubiere excepción de absolutismo de la fracción 22 del 17 y la convirtió en una estabilidad relativa, es decir no absoluta, o para todos los casos -- sin excepción. La Ley Federal del Trabajo, que como se ha dicho anteriormente es una reglamentación de las disposiciones constitucionales, determinó en cuales casos obrará la eximente de referencia y los hizo contener en el artículo 49 de dicho ordenamiento federal, por lo que el artículo 49 es fundamentalmente constitucional y acata lo ordenado expresamente -

por la fracción XXII del artículo 123 inciso "A" de la Constitución Federal.

La Suprema Corte de la Nación en acatamiento a las reformas a la Constitución Federal, destruyó el principio de la Estabilidad absoluta y se pronunció por una nueva corriente ideológica, en favor de la Estabilidad Relativa, en obediencia a la reforma constitucional de 21 de noviembre de 1962. Pero en forma indebida con anterioridad a la reforma antes mencionada la Suprema Corte de la Nación trató de destruir el principio de la Estabilidad absoluta sin tener base legal alguna, con la ejecutoria de "25 de febrero de 1941 de Oscar Cue". Es obvio que este alto tribunal tiene el deber y la obligación de cumplir con la Constitución como norma fundamental y las leyes secundarias o comunes que de ella emanan - y es por ello que su función no resulta fuente de principios, puesto que si así fuera, irrumpiría en el terreno que corresponde al legislador, en el que debe nutrirse ésta, para llevar a leyes los principios limpios, puros y justos, que servirían, ya con su carácter de preceptos legales, de base a todos los tribunales, desde el más alto hasta el de más mínima categoría, para aplicarlos en toda su extensión y cumplir con integridad su esencia, llenando así el objeto para lo que fueron creados.

Comentado esta situación del funcionamiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, viene al caso comentar en este trabajo a la ejecutoria de Oscar Cue de 25 de Febrero de 1941 "en que la Suprema Corte entró en el estudio revisado de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, disertando primero en cuanto que la "Reinstalación de los trabajadores es una obligación de prestación de un hecho y en esta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible".

Estos argumentos a criterio del suscrito no son correctos, ya que no se trata de una obligación de hacer, sino en el mantenimiento de derechos por parte del trabajador, entenderse por destruida la tesis de que el patrón es el dador del trabajo; y entenderse que en la actividad laboral, aún cuando el patrón hubiere sido único dueño, antes de la relación del trabajo, iniciada ésta ya no es absoluta, porque al aceptar otro que es el trabajador, éste ha obtenido derechos que el patrón no puede legalmente usurparle y por ende pierde el carácter de dador por la simple y sencilla razón de que no es posible, es materialmente imposible dar, conceder o prestar lo que no le pertenece, como es el derecho del trabajador a ocupar puesto en el trabajo, repito, en que ambos tienen derechos y si hemos de sostener que los del obrero son inalienables, lógico es que el patrón no puede retirárselos sin incurrir en un despojo. Pierde así su carácter de dador que le atribuye la Corte al patrón en la ejecutoria que se estudia.

Por otra parte dice la Suprema Corte que las fracciones XXI y XXII del Artículo 123 Constitucional de que se trata, se complementan entre sí, lo cual en ningún momento ha sido correcto y en la actualidad mucho menos, ya que la reforma constitucional de 21 de noviembre de 1962, adicionó la fracción XXI en el sentido de que: "Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente". Y debe decirse que la fracción XXI citada, constituye en la Carta Magna, un precepto obstaculizante para pura y recta aplicación de las disposiciones constitucionales impidiendo realizarse sin tropiezo los deseos y principios del legislador.

Como se dijo anteriormente, el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, señala los casos de excepción, en --

los cuales el patrón no está obligado a reinstalar al trabajador mediante el pago de indemnización, dichos casos son:

a.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

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

c.- Tratándose de trabajadores de confianza;

d.- Tratándose de trabajadores domésticos; y

e.- En los casos de trabajadores eventuales.

b.- Concepto.- La estabilidad de los trabajadores - en su empleo es una institución que estudiosos y tratadistas de la materia se han abocado a definir, tomando en consideración las necesidades de los trabajadores. A continuación vemos algunas de estas opiniones.

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado nos dá el siguiente concepto de estabilidad:

"Es el Derecho que todo trabajador subordinado tiene de permanecer en su empleo hasta que se presente una causa legítima contenida expresamente en la legislación que autorice el que se le prive del mismo. (5).

El Dr. Mario de la Cueva afirma:

"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". La primera parte nos exige diciendo el mismo autor - de estas modalidades en la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos, y la segunda es su seguridad o garantía; si esta seguridad falta, la estabilidad sería una mera ilusión. (6)

Ernesto Krotoschin nos dice, que el concepto de estabilidad no es muy preciso y que su alcance es discutible: - "Nosotros lo entendemos principalmente en el sentido de una - protección del empleo contra toda medida que conduzca a privar al trabajador de él, por razones que sean imperativas como lo serían por ejemplo la conducta social del trabajador o una imposibilidad de la empresa de continuar con la misma forma.

Prácticamente la estabilidad consiste en la protección eficaz del trabajador en contra del despido arbitrario pero también en un sentido más amplio en la conservación del vínculo laboral durante ciertos impedimentos del trabajo. --- (por enfermedad, accidente, etc.) que sin entenderse por un tiempo muy largo durante el cual podría debilitarse o romperse de hecho la vinculación con la empresa, tampoco se debe a culpa del trabajador como por otro lado tampoco a suspensiones de trabajo por causas pasajeras surgidas en la esfera de la empresa (o del empresario), han de ser motivo de disolución las mismas medidas disciplinarias referidos a la rescisión del contrato, subrayan la tendencia general de mantener el vínculo no obstante ciertas vicisitudes por las que puede o suele pasar". (7).

c).- Finalidad.- La estabilidad tiene por finalidad conceder un derecho a la clase trabajadora, ya que es una garantía para el obrero poder contar con un trabajo que el permita disfrutar de una vida tranquila, sin preocuparse porque el día menos pensado se vea en la necesidad de buscar un nuevo trabajo, porque del anterior, sin causa justificada ha sido despedido sin recurso alguno y sin preparación económica ni medios de procurar el sustento y seguridad propia de su familia.

La estabilidad es una garantía de la clase trabajadora ya que protege al trabajador dándole seguridad de obtener con su labor propia el sustento y el de su familia, escudándolo del riesgo de una desocupación caprichosa, dado que - aún cuando fuera indemnizado, lo que por tal concepto recibiera, posiblemente no le garantizaría el sostenimiento económico en tanto encontrara nuevo trabajo, máxime si se toma en cuenta que en el trabajo del que injustificadamente, fué despedido, dejó minuto a minuto energías que no son recuperables; que ha perdido capacidad de trabajo en beneficio del patrón que lo lanza inesperadamente y que es en su perjuicio -- porque le será más difícil encontrar otro empleo. Esto aparte de su desorientación venida del factor de especialidad; por lo que las nuevas actividades pueden ser muy distintas, si se valora la costumbre que había adquirido en el desempeño de la anterior labor y debido a mil circunstancias casuísticas.

La Estabilidad en el empleo es por tanto una importantísima Garantía Social, que tiene por finalidad generar seguridad para el trabajador, así como tranquilidad, y por ello eficiencia en su contenido y es el elemento esencial de justicia, salvaguardando al obrero de desmanes y caprichos, afianzándolo en su trabajo adquirido, para no estar expuesto a despidos por causas no consignadas en la ley y no ser pasto de consecuencias provocadas por hechos arbitrarios e injustos de parte del patrón a quien se sirve y se le entregan ininterrumpidas energías y vida.

3.- Contratos por tiempo indeterminado.

Los modernos códigos y leyes sobre Contrato de Trabajo permiten celebrar contrato por tiempo indefinido y por tiempo cierto. Nuestra Ley previene que el contrato de traba-

jo podrá celebrarse por tiempo indefinido, para obra determinada, por tiempo determinado y para la explotación de minas. (Arts. 35 y 38 de la Ley Federal del Trabajo).

Podría estimarse que el contrato de trabajo por tiempo indefinido, resulta muy similar al contrato de trabajo vitalicio. Sin embargo, debe advertirse que la negativa del legal contrato vitalicio se funda en razones de orden público puesto que un contrato celebrado en tal forma ligaría a los contratantes de tal manera, que sólo la muerte de alguno de ellos daría por terminado el contrato. En cambio, el contrato celebrado por tiempo indefinido no es un contrato de trabajo vitalicio, sino un contrato en el cual no se fija un término al mismo. Así vemos en la práctica, como algunas empresas acostumbran mantener de planta a sus trabajadores, los cuales solo dejan de prestar sus servicios por causa justificada de despido o bien al llegar a la edad y tiempo de servicios señalados como límite para la adquisición del derecho de jubilación; pero esta situación no equivale al contrato vitalicio pues independientemente de la prohibición legal para celebrarlo, se tiene en cuenta que, mientras mayor sea el tiempo que un obrero preste sus servicios a una misma empresa, mayor será también su capacidad y habilidad profesional y más fuertes los vínculos de unidad que existen entre los factores de capital y de trabajo.

El contrato de trabajo por tiempo indefinido, tiene también un término, el cual consiste en la limitación de la vida del trabajador, esto es, el límite fijado como máximo para la prestación del trabajo, llegado el cual, laanciencia del obrero puede constituir la causa de terminación del contrato, ya sea por jubilación, retiro o al recibir la indemnización por antigüedad, prevista por la Ley e los Contratos Colectivos de Trabajo.

Los contratos de trabajo por tiempo indefinido, tienen un término de iniciación que generalmente se fija por las partes, para iniciar la prestación de los servicios, y de --- hecho trabajador y patrón consienten en mantener el vínculo-- laboral en tanto subsistan las causas que le dieron origen o--- mientras no se produzca un hecho que altere la normalidad de la prestación. Así Cabanellas dice, " que los contratos de - duración indefinida constituyen la regla, en tanto que los-- de tiempo determinado, son la excepción de esa regla, de lo-- cual se formula el axioma de que, cuando los trabajos son de naturaleza permanente, el contrato que se forma es por tiempo indefinido, es decir, de duración indeterminada porque el vínculo por el cual el trabajador presta sus servicios a la misma empresa, no tiene límite alguno en el tiempo" (8)

La duración del contrato individual de trabajo, --- está determinada por la naturaleza del trabajo o por la labor contratada y esta naturaleza o labor, es la que sirve para -- determinar, si se trata o no de un empleo permanente. Como -- señala Barresi, para determinar la naturaleza ocasional o --- continua de la relación de trabajo" es menester indagar si -- las tareas asignadas al trabajador, responde a necesidades -- permanentes de la empresa que lleve a considerar como insti-- tutiva la posibilidad de una continuación de la relación" --- (9) .

Si las labores que presta el trabajador al negocio o empresa pertenecen al giro de la misma, a la actividad normal de ésta; si se trata de una explotación fija, estable y permanente, no se permite que el obrero se le considere como ocasional, eventual o transitorio, puesto que el amparo de la Ley alcanza a todos aquellos trabajadores que pueden ser considerados como elementos normales y permanentes de la organización comercial de la empresa, vinculándosele con un nexo estable, para que su ocupación sea perdurable.

Todo contrato de trabajo, debe estimarse que el mismo deberá mantenerse mientras persistan las causas que le dieron origen, apreciándose como elemento particular de dicho contrato, la Estabilidad, cuya finalidad consista en la permanencia en el empleo en tanto las condiciones de la empresa subsistan, es decir, mientras el trabajador pueda prestar sus servicios y el patrón tenga la posibilidad de utilizarlos. Desde luego que cuando la situación varíe por incapacidad intelectual o física del trabajador, la estabilidad se sustituye por otros medios, como la jubilación o el retiro, en cuyo supuesto el trabajador seguirá beneficiándose con la estabilidad del salario o pensión.

De lo antes dicho cabe establecer, como presunción-juris tantum la de que todo contrato de trabajo se estima celebrado por tiempo indefinido y que la excepción la constitu-

yen los contratos por tiempo determinado o para obra determinada. En consecuencia, la prueba de que el trabajador fué contratado por motivos de la ejecución de obra determinada o de que no tiene lógicas posibilidades de continuidad en el empleo. - corresponde a el empresario, puesto que, como regla general, - todo trabajador se considera incorporado a la negociación con carácter de permanente y sin sometimientos a condición o modalidad alguna en cuanto al término de duración de su empleo. Lo anterior lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia, en su jurisprudencia, al establecer que: "Aún cuando es cierto que - un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó y sino lo hace, al fallar una junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo. " (10)

Nuestra legislación de trabajo, fué la primera en - América y Europa que procuró resolver el problema de la permanencia de las relaciones de trabajo. Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia ha pronunciado jurisprudencia que tal parece se empeña en destruir el valor de nuestros principios menos

yan los contratos por tiempo determinado o para obra determinada. En consecuencia, la prueba de que el trabajador fué contratado por motivos de la ejecución de obra determinada o de que no tiene lógicas posibilidades de continuidad en el empleo. - corresponde a el empresario, puesto que, como regla general, - todo trabajador se considera incorporado a la negociación con carácter de permanente y sin sometimientos a condición o modalidad alguna en cuanto al término de duración de su empleo. Lo anterior lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia, en su jurisprudencia, al establecer que: "Aún cuando es cierto que - un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó y sino lo hace, al fallar una junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo. " (10)

Nuestra legislación de trabajo, fué la primera en - América y Europa que procuró resolver el problema de la permanencia de las relaciones de trabajo. Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia ha pronunciado jurisprudencia que tal parece se empeña en destruir el valor de nuestros principios menog

preciando la exigencia legal de causas razonable y válida para la disolución de las relaciones de trabajo.

En materia de trabajo, nuestras leyes rompieron --- con los viejos moldes del Derecho Civil Tradicional. El principio contenido en el Artículo 123 de la Constitución, según el cual, los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justificada, postula la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo que les dieron origen--- tesis que a su vez condujo la doctrina de que no es posible--- dejar a la libre voluntad del empresario, la denuncia de las relaciones de trabajo o la fijación de un término de su duración.

Nuestra legislación adopta el principio de la duración indefinida de las relaciones laborales, en tanto subsisten las causas y la materia de trabajo que les dan origen--- Esta tesis se deriva del texto del Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: " Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado. A falta de estipulación--- expresa, la relación será por tiempo indeterminado". Señalando los Artículos 36 , 37 y 38 en forma limitativa los casos - en que se puede celebrar el contrato para obra o tiempo determinado. Completándose la tesis de la duración indefinida de - las relaciones de trabajo con lo dispuesto por el artículo -- 39, diciendo que: "Si vencido el término que se hubiese fija-

do subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia". Por otra parte, ésta tesis se deriva de que el patrón, no puede -- disolver el contrato de trabajo, sino en los casos expresamente previstos en la Ley.

4.- Contratos por obra determinada.

Doctrinalmente se define el contrato de trabajo por tiempo fijo o por obra determinada, " a aquel cuya duración--- según la voluntad de las partes, depende de un hecho anterior 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".--

(11).

Los contratos de trabajo para obra determinada, se-- extinguen en el momento de concluir la obra, para la cual se-- celebró el contrato, sin necesidad de despido. Pero tales contratos solo es dable que se celebren, cuando determinadas ca-- racterísticas objetivas claramente reconocibles, no dejen lugar a una interpretación diferente. Como dice E. Krotoschin " De-- be tratarse de Contratos en los que su carácter temporal o --- transitorio, se determina por hechos objetivos y no por deter-- minación de la voluntad arbitraria de las partes o de alguna-- de ellas". (12)

La diferencia entre el contrato por tiempo indefinido y el de tiempo determinado o por obra determinada, se quiere encontrar en el hecho de que en éste último, hay un fin que se produce, en anticipo, en forma automática, en tanto -- que el contrato por tiempo indefinido, su disolución exige una manifestación de voluntad particular. Tal diferencia no es adecuada porque el contrato por tiempo fijo, cuando subsiste la labor o no se halle limitado expresamente en su duración, tiene los mismos caracteres del contrato por tiempo determinado o por obra determinada se rige por la naturaleza de la labor-- confíada al trabajador y por el tiempo necesario para concluir dicha labor.

Para distinguir los contratos por obra determinada-- o por tiempo determinado de los contratos por tiempo indefinido debe tenerse en consideración las siguientes circunstancias

"a).- La perspectiva en que puede encontrarse el trabajador-- en relación con la continuidad de las tareas que desempeñe, es to es, la posibilidad, dada la naturaleza de la empresa de que la prestación de los servicios del trabajador, será continuada

b).- La naturaleza de la empresa o negociación a causa de la-- cual, la prestación de los servicios tendrá el carácter de fijo, si dicha prestación se relaciona con la actividad normal-- de la empresa; y c).- La propia naturaleza del trabajo a desem-- peñar, que puede ser de temporada o fijo (13)

La celebración del contratos por obra determinada,-- debe obedecer a situaciones reales, pues cuando se contrata a un trabajador para una obra determinada y la actividad o naturaleza para obra desempeñado, no este en concordancia con una necesidad objetiva del patrón que justifique esa limitación,-- existe una presunción de que el contrato se ha celebrado en -- fraude a la ley, y de aquí que se postule válidamente, que es el empresario, en caso de litigio, el obligado a demostrar fehacientemente que la fijación del plazo se encuentra justificada por la especialidad de la relación laboral o por la naturaleza de la actividad de la empresa.

El contrato de trabajo por Obra Determinada, se extingue a la conclusión de la obra objeto del contrato, siempre que se trate de trabajos únicos, sin perspectiva o posibilidad objetiva de prolongarse o de repetirse. Pero siendo objetivamente posible la continuación del trabajo, el contrato no se extingue y además esa limitación en el tiempo correspondiente a la clase o a las modalidades de la empresa, o del trabajo prestado. Es decir, que la obra a realizar, le falten las notas de permanencia y necesidad-debe ser accidental- en el sentido de que por razones objetivas, el trabajador no tenga perspectiva, ni pueda razonablemente continuar en el empleo una vez concluida la obra.

Así por ejemplo, el obrero que es contratado para tra

bajar en la construcción de una casa, o el que es contratado para la reparación o ampliación de una fábrica, no revestirá la calidad de permanente. Pero en cambio, si se le contrata continuamente y sus servicios resulten prestados con regularidad, por virtud de la existencia de diversas embarcaciones el trabajo debe estimarse celebrado por tiempo indefinido y no por obra determinada.

Ernesto Krotoschin nos dice que: "Para el contrato de trabajo por obra determinada resulte válidamente celebrado, se requiere que se le celebre con carácter ocasional para necesidades excepcionales precarias del giro del patrón fuera de las exigencias normales de la empresa; es decir, que la obra para cuya ejecución se contrate al trabajador, no forma parte de la actividad normal del empleador, pues 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" (14)

En nuestra legislación, el artículo 36 de la Ley -- Federal del Trabajo, previene la existencia del contrato de trabajo para la conclusión de una obra determinada, dicho -- Artículo establece que: "El señalamiento de una obra determinada puede unicamente estipularse cuando lo exija su natu-

ralaza". Para tipificar el contrato de trabajo con tales características, es menester que se esté frente a la construcción, reparación, ampliación o demolición de un edificio, -- por ejemplo, que se haga constar expresamente que la duración del contrato de trabajo estará limitada a la conclusión de la obra y que si falta esa estipulación, y no hubiere circunstancias objetivas que permitan otra interpretación, el contrato de trabajo, se considera celebrado por tiempo indefinido. Por tanto, para que tenga aplicación lo dispuesto por el artículo 53 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, y puede darse por disuelto válidamente el contrato de trabajo a la conclusión de la obra, deberá existir el pacto previo, pues al proponerse al trabajador un empleo en éstas condiciones, es preciso que éste conozca el tiempo por el que será ocupado, ya que pueda ocurrir que no le convenga prestar los servicios para la obra de que se trata, si tiene mejores oportunidades con otro empresario.

5.- El Contrato para la Explotación de Minas.

El Artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo, señala la otra excepción a la regla general establecida en materia de contratos de trabajo, dicho artículo establece que: Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra de--

terminada o para la inversión de capital determinado". Este -
Artículo de contratos para explotación de minas que carecen
de reserva minerales costeables o para la restauración de mi-
nas abandonadas o paralizadas, tomando en cuenta lo aleatorio
de esas actividades. En el caso que señala el artículo 38 de
la Ley Federal del Trabajo, no sería justo obligar al empresario
a continuar indefinidamente los trabajos de explotación -
de esos fondos mineros, por lo que las relaciones de trabajo
sobre tales actividades se rigen por lo dispuesto en el Artí-
culo 39 de la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo a su -
prórroga.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Mario de la Cueva, Op. Cit. p. 13 tomo II.
- 2.- Idem, ob cit. p. 13 Tomo II.
- 3.- Idem, ob. cit. p. 13 tomo II.
- 3 Bis.- Segunda Parte del Apéndice al tomo LXXVI del Semanario Judicial de la Federación Jurisprudencia definida de la Suprema Corte, México, antigua Imprenta Murguía 1944, p.1332.
- 4.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del 33 Trabajo. p. 218.
- 5.- Sánchez Alvarado A., La Estabilidad en el Empleo en el Derecho Mexicano, p. 4. Trabajo presentado por el autor ante el Primer Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo Madrid 1965.
- 6.- De la Cueva Mario, op. cit., p. 226 T. I.
- 7.- Krotoschin Ernesto, Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo pp. 121 y 122.
- 8.- Guillermo Cabanellas, Op. Cit. V. I. p. 443.
- 9.- Ludovico Barassi, Tratado de Derecho del Trabajo, p. 226.
- 10.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, p. 54.
- 11.- E. Krotoschin, Tratado práctico de Derecho del Trabajo. p.470 T. I.
- 12.- Ibidem, p. 471 T. I.
- 13.- Guillermo Cabanellas, op. cit. V. I. p. 450.
- 14.- E. Krotoschin, op. cit. p. 473. T. I.

CAPITULO CUARTO

ILEGALIDAD DEL CONTRATO DE 28 DIAS.

- 1.- El Contrato de 28 días.**
- 2.- Objeto de su Celebración.**
- 3.- Ejecutorias de la Suprema Corte, al respecto.**
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1931.**
- 5.- Ley Federal del Trabajo de 1970.**
- 6.- Excepción Legal del Contrato a Prueba.**

1.- El Contrato de 28 Días.

El contrato de trabajo de 28 días, aunque no esté permitido por la Ley, actualmente es muy usado por los empresarios, no existiendo empresa alguna que no utilice para contratar a su personal. La celebración de dicho contrato de trabajo de 28 días en la actualidad, es un requisito indispensable para todo trabajador que desee entrar a prestar sus servicios a cualquier empresa. En todos los casos que se ha celebrado el contrato de 28 días, podemos decir, que se trata de una imposición de parte del patrón, ya que si el trabajador no acepta su contratación por dicho tiempo se le niega el trabajo. Por tal motivo, el trabajador que quiera tener trabajo se ve obligado a aceptar el contrato por el término de 28 días.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo determinado o para obra determinada. Y el artículo 37 de la misma Ley Federal del Trabajo, nos dice que el señalamiento de una obra determinada, sólo podrá hacerse cuando así lo exige la naturaleza de los servicios que va a prestar el trabajador es decir, a consecuencia de una necesidad especial del patrón, ajena a su giro normal de actividades; así mismo el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo establece en forma limitativa los casos en que puede celebrarse el contrato por tiempo determinado. De aquí se deduce que la regla general que la ley establece, en cuanto a la duración de los contratos, es de que éstos, son por tiempo indefinido y que todos aquellos limitados, en su duración, se consideraran contratos de excepción, los cuales sólo serán válidos cuando claramente quede establecido en los mismos o el servi-

cio o servicios que prestará el trabajador, de los que pueda advertirse objetivamente, la necesidad restringida a cierto tiempo de la parte patronal.

Si la misma Ley Federal del Trabajo previene que los contratos de trabajo pueden ser verbales o escritos, tratándose de un contrato de excepción el celebrado para obra terminada o por tiempo cierto, necesariamente deben constar por escrito, en los cuales se consigne el mínimo de condiciones que para estos pactos establece el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.

Y entre tales requisitos se encuentran los que según la fracción III de citado precepto, sobre el servicio o servicios que prestará el trabajador, expresándolos con la mayor claridad posible, esto es, el trabajo concreto materia del contrato, de donde se aprecie la necesidad patronal limitada a cierto tiempo, de modo que pueda entrar en funciones el mecanismo establecido por el artículo 39 de la misma Ley Federal del Trabajo, ya que si no se expresa concretamente el trabajo a desarrollar, no podrá saberse el vencimiento del término si esa materia de trabajo subsiste, lo que podría fundar el derecho a la prórroga de la relación de trabajo conforme al precitado artículo 39 o bien el derecho a que el trabajador se le considere ligado a la empresa con carácter permanente.

Es decir, si el contrato de excepción debe constar por escrito por romper la regla general que la ley establece, en cuanto a su duración, su validez dependerá de las causas y de la materia de trabajo especificado en el mismo, pues si de tales circunstancias no se desprende la necesidad de un

contrato de excepción la que será nula de pleno derecho, de acuerdo con lo que previene el inciso h).- de la fracción --- XXVII del artículo 123 de la Constitución Política y la fracción XIII del artículo 50. de la Ley Federal del Trabajo, debiéndose substituir dicha cláusula nula, por la regla general que la Ley establece.

Estimo que nada impide la celebración de contrato - desvirtuado el permiso de la Ley, para la celebración de contratos a tiempo fijo o para obra determinada, pues con la expedición de sucesivos contratos de trabajo, para un mismo -- puesto o las mismas labores, en un mismo lugar de trabajo y - siempre con la misma causa, pretenden desvirtuar la existen-- cia de un verdadero contrato de trabajo por tiempo indefini-- do.

Tales contratos de trabajo de 28 días, expedidos al trabajador por el patrón, generalmente contiene como causa y materia de la contratación, las de ejecutar "labores extraordinarias", "temporales", "a prueba" o simplemente se señala - el término de duración del contrato por 28 días y por lo gen-- ral una vez que concluye la vigencia del primer contrato así-- celebrado, inmediatamente se expide al trabajador otro más -- por el mismo número de 28 días y por las mismas causas y así-- sucesivamente durante varios años.

Considero que la calificación de "labores extraordi-- narias" o "transitorias", constituyen expresiones completamen-- te vagas, abstractas e imprecisas, por cuanto a que no se dice CONCRETAMENTE El trabajo a desarrollar, del que pueda apre-- ciarse el por qué de la limitación a la vigencia de tales con-- tratos de trabajo, extendidos por lo general en forma de cada

na. Tales vocablos entrañan una apreciación subjetiva y lo que es la especificación de datos OBJETIVOS de los que pueda deducirse la necesidad de limitar la duración del contrato a un plazo determinado, por ejemplo: la de substituir a un trabajador permanente ausente de sus labores por vacaciones, permiso, o para la reparación de determinada maquinaria, equipo, instalaciones, etc. concreta y cualitativamente determinada en el contrato de trabajo.

Tampoco la atribución de "transitorio", "temporal", "eventual" que se hace del trabajador, en el contrato de trabajo, justifica la limitación de el contrato de trabajo a plazo cierto o determinado, porque tales expresiones constituyen apreciaciones subjetivas, y ya dijimos que la duración de los contratos de trabajo, depende más que de la voluntad de las partes, de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Por ejemplo, se contrata a un trabajador como "transitorio" para laboral con motivo de la reparación de las embarcaciones de las muchas que tenga el empresario, por 28 días. Concluido ese contrato por la llegada del plazo, se le extiende otro nuevo, que dice lo mismo que el anterior y por el mismo tiempo de 28 días; luego uno más en virtud de las reparaciones a diversas embarcaciones; posteriormente otro contrato también limitado para prestar servicios en la embarcación a que se refirió el tercer contrato y así sucesivamente durante varios años, es evidente que la constante prestación de servicios del trabajador, en diversas embarcaciones del patrón, revelan que la materia de trabajo, objeto del contrato o contratos no constituye una actividad excepcional del patrón, sino más bien, una de las actividades normales del mismo sin que por el hecho de haberse estipulado que se contrató al trabajador como "transito-

rio" o para la ejecución de "labores extraordinarias" significa que la justificación de la ocupación del trabajador con esa calidad de transitorio ni que los documentos con los que se empujó la prestación de servicios, hayan sido confeccionados con el pago a lo que previene la ley, de tal suerte que debe apreciarse, más que la voluntad de las partes, las condiciones en que efectivamente se prestaron los servicios, esto es, la relación de trabajo formada con el desarrollo de las mismas labores, en un mismo puesto y lugar de trabajo, durante un tiempo prolongado y que, la expedición de sucesivos contratos de trabajo escritos, no es más que un subterfugio del patrón para desvirtuar la realidad.

Lo expresado en el párrafo anterior, constituye una de las más crudas realidades que se observan en la mayoría de las empresas que operan en nuestro país. Negociaciones hay que para la distribución de los productos que elaboran, cuentan con gran número de embarcaciones de altura y fluviales que para mantener las condiciones de navegabilidad, tienen instalados grandes talleres especializados dedicados exclusivamente a la reparación y conservación de esas unidades navales. Constantemente arriban a dichos talleres embarcaciones que requieren de reparaciones, y, que para ejecutar esos trabajos se utilizan trabajadores de diversos oficios, a los que se les expide contratos de trabajo limitados en el tiempo, generalmente por 28 días, diciéndose en tales contratos, que es para la realización de labores "extraordinarias" y "temporales", de la categoría de que se trate, con motivo de reparación de determinada embarcación; al concluir la vigencia del primer contrato -- así celebrado se extiende al trabajador otro contrato más para la reparación de otra embarcación; inmediatamente y a la termi

nación de éste, se celebra nuevo contrato para la reparación de diversas nave^s y así sucesivamente se sigue contratando a esos trabajadores, permaneciendo su prestación de servicios en las condiciones antes señaladas, durante varios años.

Es incuestionable que, la prestación de servicios de estos trabajadores en la reparación, conservación y mantenimiento de las embarcaciones propiedad del patrón, no se encuentra relacionada con la satisfacción de una necesidad excepcional, por ser esas actividades esenciales de una función del giro habitual del empresario, por lo que esos trabajadores catalogados como "transitorios", debe considerárseles ligados a la empresa por un contrato de trabajo sin limitación en el tiempo, esto es, con carácter de indefinido, resultando inoperante la cláusula limitatoria de la vigencia de cada uno de los sucesivos contratos de trabajo de 28 días expedidos por el patrón, o celebrados con él.

Así mismo tenemos otro caso típico de contrato por 28 días en la industria petrolera, que constituye también un claro fraude a la ley, este contrato por 28 días en la industria petrolera, se utiliza en la contratación de trabajadores para tareas de perforación de pozos petroleros. Se acostumbra igualmente, utilizar a un gran número de trabajadores "transitorios" o "eventuales" de diversas especialidades, emparejados con contratos de trabajo limitados en el tiempo generalmente con vigencia de 28, 30, 60 y otro número de días, expresándose como causa de la contratación, la ejecución de labores "extraordinarias" y "temporales" originadas por un incremento de la actividad perforatoria o consecuencia de "nuevas perforaciones" en el centro de trabajo de que se trate.

Desde luego que por lo general, al primer contrato así celebrado, se suceden otros muchos más en forma continuada o consecutiva, por virtud de los cuales, la prestación de servicios se prolonga por varios años. Y después de 5, 6, 7, o más de trabajo el trabajador sigue prestando sus servicios en las condiciones señalados y los contratos de trabajo siguen teniendo idéntica redacción que el primeramente celebrado y como causa de la utilización de los servicios del trabajador, la necesidad de ejecutar labores "extraordinarias" y "temporales", originadas por el "incremento" en las actividades en el mismo centro de trabajo.

Si la causa de contratar trabajadores en tal forma obedece en realidad a un efectivo incremento de las actividades del empresario, en un determinado centro de trabajo, por motivo de nuevas perforaciones, entonces se estaría en presencia de una obra determinada y no resulta vía adecuada la celebración de contratos limitados en el tiempo, pues en tal caso bastaría la celebración de un sólo contrato sin necesidad de expresar el término, ya que este contrato quedaría resuelto al concluirse la obra objeto del contrato, esto es, - la desaparición del incremento que se sostienen o la conclusión de las nuevas perforaciones en el centro de trabajo respectivo.

Pero si las tareas de perforación de pozos petroleros, o de otras actividades cualesquiera que sean, constituyen una de las funciones esenciales del giro habitual del empresario, esto es, una fase indispensable en el proceso de industrialización, tales tareas vienen a ser de las que normal, regular y permanentemente realiza la empresa, por lo -

cual, menos se justificaría la limitación en el tiempo a los contratos de trabajo, como tampoco la figura del contrato pa ra obra determinada. Y si la prestación de servicios se ha - referido precisamente a la ejecución de esas tareas, clara- mente se advierte la ineficacia de la voluntad de las partes en lo que se refiere a la fijación de plazo en el contrato - o contratos sucesivos; plazo o limitación en la vigencia que resulte ser nula de pleno derecho, porque por virtud de la - cláusula limitatoria, ha operado una renuncia del obrero a - su derecho a ser considerado como permanente dentro de la em presa.

En otras ocasiones se ha tratado de justificar la legalidad de el Contrato de Trabajo de 28, 30 o más días, es tableciendo como causa de la limitación del mismo, el que se celebra dicho contrato a "prueba" por ese número de días. -- Por lo cual algunos han dicho que el fundamento legal de es te contrato a prueba por 28 días. o más, se encuentra en los artículos 47 fracción I y 51 fracción I de la Ley Federal - del Trabajo. Lo cual no es exacto ya que estos preceptos le- gales, consignan la nulidad del contrato celebrado en virtud de una actitud dolosa, ya sea del patrón o trabajador.

En efecto, el Artículo 47 en su fracción I, de la- Ley Federal del Trabajo, prevé la posibilidad de que el pa- trón rescinda el contrato, sin responsabilidad alguna, quan- do ha sido engañado por el trabajador, en virtud de que éste o el sindicato que lo propuso le atribuyan capacidad o apti- tudes, de que carezca; y el artículo 51 en su fracción I, de la misma ley, a la inversa, prevé la facultad, cuando éste - ha sido engañado por el patrón, respecto a las condiciones y

del trabajo, En consecuencia en estos casos estamos en presencia de consentimientos viciados, por actitudes dolosas o de mala fe de la contraparte. Es pues, simple y sencillamente, un caso de nulidad por vicio del consentimiento, y de ninguna manera estos preceptos legales se refieren al contrato a Prueba.

Ahora bien, si los artículos 47 fracción I y 51 - fracción I, no tienen relación alguna con el contrato a prueba, ningún otro precepto de la Ley Federal del Trabajo, puede estimarse que tenga reacción directa o indirecta con dicho período de ensayo en los contratos de trabajo es un problema no previsto en nuestra legislación laboral.

A este respecto el Dr. Trueta Urbina nos dice que: "Conforme a nuestra legislación el CONTRATO DE TRABAJO A PRUEBA carece de validez, ya que desde que se inicia la prestación del servicio el trabajador adquiere los Derechos que consigna la Ley Laboral en su favor, entre tanto subsiste la materia del trabajo por lo que, si un patrón o empresa - despiden a un trabajador al término fijado en el llamado CONTRATO DE TRABAJO A PRUEBA, subsistiendo la materia del trabajo, tal despido es injustificado y le da derecho al trabajador a ejercitar las acciones respectivas". (1).

El Dr. Cavazos al analizar, la legalidad o ilegalidad del período de prueba, nos dice que: "La Ley Federal del Trabajo no regula los contratos individuales a prueba. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha fijado el criterio jurisprudencial de que los contratos a prueba, particularmente los de 28 y 30 días, carecen de relevancia jurídica en -

virtud de que muchos patrones, resguardándose en dichos contratos, pretendían burlar las disposiciones de la ley de la materia, y así se daban casos en que trabajadores con más de diez años de antigüedad en ciertas empresas estaban todavía sujetos a un contrato a prueba, o de 28 días". (2).

También se ha dicho que el contrato a prueba por 28 días es legal, ya que se trata de una contraprestación dentro del contrato colectivo, como consecuencia de la cláusula de admisión, por virtud de la cual el patrón se obliga a ocupar exclusivamente como trabajadores a los que sean miembros del sindicato contratante. Lo cual es erróneo, ya que con esto parece ser que a cambio de determinados derechos Sindicales que tenga el trabajador (cláusula de admisión), deben sacrificarse derechos de tipo individual, como lo es, el derecho al trabajo en forma indefinida, lo cual es absurdo además de no tener fundamento legal alguno. Por lo cual, en todo Contrato Colectivo de Trabajo en el que se establezca en alguna de sus cláusulas será nula de pleno derecho.

Si como ya dijimos anteriormente, que la calificación de, "Labores extraordinarias", "Temporales", etc., que se hace como causa de la limitación del contrato de trabajo, no justifica la limitación del mismo, con mucha mayor razón, el señalamiento en forma general de que el contrato de trabajo es por un período de 28 días, no es suficiente. Ya que en los mismos no se precisa la causa de la limitación por ese período, lo cual sólo puede hacerse en atención a la naturaleza del trabajo a prestar. De lo anterior se desprende, que el contrato de trabajo de 28 días empleado por los patrones,

es ilegal, al no encontrarse previsto este contrato en la -- ley, por lo cual debe regir el principio establecido en el - Derecho Mexicano del Trabajo, de la duración indefinida de - la relación de trabajo.

2.- Objeto de su Celebración.

Como ya vimos en el punto anterior el contrato de 28 días, no se encuentra previsto en forma expresa ni tática en nuestra legislación del trabajo; pero también dijimos que casi todas las empresas lo celebran. Por lo cual ahora tratamos de encontrar y explicar cuál es el verdadero objeto de la celebración de dicho contrato de 28 días.

A este respecto nosotros creemos que el objeto de su celebración, no es otro, que el tratar de ocultar la exigencia de un verdadero contrato de trabajo por tiempo indefinido, además de que en dichos contratos los patrones pretenden escudarse para tratar de burlar las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Pretendiéndose con todo ello, que no se llegue a realizar una de las finalidades esenciales del Derecho del Trabajo, como lo es la Estabilidad de los trabajadores en su trabajo, que es una de las bases indispensables para su vida.

Y el no lograrse la estabilidad, no podrá el trabajador obtener los derechos que trae consigo la misma, Como lo es el Derecho de Antigüedad, (Art. 158 de la Ley Federal del Trabajo) que como ya dijimos en otra parte de este trabajo

jo, es la suma del tiempo durante el cual el trabajador ha -- prestado sus servicios en la empresa. Ni tampoco podrá el trabajador disfrutar los derechos que fluyen de la Antigüedad. - que son: el Derecho por virtud del cual, el trabajador que - tenga más de 20 años de prestar sus servicios al patrón, sólo podrá ser despedido de su trabajo, por una causa particular-- mente grave (art. 161 de la Ley Federal del Trabajo); Siendo-- también la Antigüedad la base para que tenga realización la - Primera Antigüedad, que consiste en el pago de 12 días de se lario por cada año de servicios prestados al patrón, al momen-- to que el trabajador se separe voluntariamente del trabajo o que sea despedido del mismo, ya sea justificada o injustifica-- damente, siempre y cuando el trabajador haya cumplido 15 años de servicios. (Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo), deriva-- ndo también de la Antigüedad el Derecho de Preferencia que tiene el trabajador, que en forma satisfactoria y que por ma-- yor tiempo haya estado al servicio del patrón a ser preferido en el trabajo (Art. 154 de la Ley Federal del Trabajo); Así-- mismo tiene su origen en la antigüedad, el Derecho de Ascenso derecho que tiene gran importancia, ya que como dice el Dr. - Mario de la Cueva, es la deservocadura natural de la estabili-- dad, consistiendo este ascenso, en el derecho que tiene el - trabajador más antiguo, para cubrir los puestos de nueva crea-- ción o las vacantes temporales y definitivas, que ocurran en-- la empresa (Art. 159 de la Ley Federal del Trabajo); también, entre mayor sea la antigüedad en el trabajo, el trabajador, - tendrá derecho a un número mayor de días de vacaciones (Art.- 76 de la Ley Federal del Trabajo); de igual forma, el Derecho de Jubilación tiene como base a la antigüedad, ya que, para - poder obtener el trabajador este derecho de jubilación, debe-- rá de tener el número de años de servicio determinado en los-- contratos colectivos, para tal efecto.

Derechos, todos éstos, que no podrá obtener el trabajador, si no tiene ante todo la estabilidad en su empleo, - estabilidad, que trata de evitar el patrón al estar celebrando contratos de 28 días en forma sucesiva, cuando en realidad se trate de un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Por otra parte, con el contrato de Trabajo de 28 - días se produce una inseguridad al trabajador, ya que todo -- trabajador que presta sus servicios en tales condiciones no - podrá contar con un trabajo que le permita disfrutar de una - vida tranquila, porque al vencimiento de cualquiera de dichos contratos de 28 días el patrón pretendiera despedirlo del trabajo en forma injustificada, quedando el trabajador sin recurso económico alguno para su sostenimiento y el de su familia - o sea que con el contrato de 28 días se pretenden obtener ob - jetivos totalmente opuestos a los que se persiguen con la es - tabilidad.

Y al no lograrse la estabilidad, no se podrá reali - zar una de las más grandes aspiraciones de la edad moderna, - como lo es, la Seguridad Social, ya que como dijimos en el ca - pítulo III de este trabajo, dicha estabilidad se encuentra - vinculada directamente con la idea de Seguridad Social, al - ser uno de sus pilares fundamentales.

3.- Ejecutorias de la Suprema Corte, al respecto.

Correspondiendo, dentro de nuestro régimen jurídico a la Suprema Corte de Justicia en su calidad de máximo tribu - nal, esto es, quien en última instancia resuelve sobre los - conflictos planteados, aceptar o rechazar de acuerdo con el -

pensamiento jurídico fundamental, las pretensiones de las partes contendientes.

Reviste por este motivo su actividad, demasiada importancia; más aún, en materia de trabajo, en donde independientemente de su función como intérprete de los textos legales, forje con sus ejecutorias, las normas que le dan contenido y forma al Derecho Laboral.

Por lo anterior, es importante la trascendencia de sus fallos pues, de no recoger con justicia y dentro del espíritu que anima el Derecho del Trabajo, las pretensiones de la parte económicamente más débil en las relaciones de trabajo, se genera un estado de inquietud que de no ser atemperado oportunamente, puede orillar a una conmoción social de grandes resultados.

Esquematizada la importancia que corresponde a nuestro más alto tribunal, procede analizar, dada la índole del estudio, algunas de sus ejecutorias que por el viraje tan marcado que presentan respecto de las anteriores, han causado zozobras a la clase trabajadora que resulta directamente afectada con sus resoluciones.

El criterio sobre la duración indefinida de la relación de trabajo lo precisó la Suprema Corte en diferentes ejecutorias, entre las cuales cabe mencionar las siguientes:

"....II.- El segundo concepto de violación es también fundado por los siguientes motivos: Ya hemos visto que en el juicio laboral se ofrecieron como pruebas los contratos

firmados por el actor y la compañía demandada, mismos que comprenden desde el cinco de agosto de mil novecientos cincuenta y dos a diciembre de mil novecientos cincuenta y tres, cubriendo todo este tiempo; en todos estos contratos aparece el actor como vigilante, para desempeñar labores de su categoría en la casa de huéspedes de la Compañía "únicamente durante siete días diciéndose a continuación las fechas que comprenden estos siete días, sin expresarse a qué necesidad restringida de la parte patronal obedece el contratar precisamente por ese plazo, pues sólo en alguno de ellos se dice que con motivo de los trabajos de perforación de diferentes pozos pero esto no es una explicación del porqué de la contratación por siete días. Dice la junta en su laudo, fojas 292, que en su concepto sí es legal este tipo de contrato, en virtud de que los trabajos de la empresa son consecuencia de los contratos que se celebran con Petróleos Mexicanos por la explotación o perforación, y en esto es en lo que estriba la deficiente 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 determinada o a precio alzado; que 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. De una lógica interpretación de esta 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 se ha dicho que no se expresa la razón de la contratación por siete días, ni menos aún se ha explicado ni demostrado en autos el porqué de la celebración de todos los contratos que se fueron celebrando sucesivamente hasta cubrir un año cinco meses y al faltar esta explicación sólo puede pensarse en una forma de contratación no prevista en la Ley, al margen de la misma, inadmisibles por ser contraria al espíritu de nuestra legislación obrera. Así debió entenderlo la Junta al tener a consideración esa serie de contratos por siete días sin expresión de la causa real a que obedecía su limitación. Por consiguiente, no pudo fundadamente declararse que la excepción opuesta por la empresa y funda en tales contratos sucesivos de que ha hablado y por medio de los cuales el actor estuvo prestando servicios no fueron formulados conforme al artículo 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 fue demostrada conforme a la Ley". Amparo número 0/658/56/2a. Quejoso: Julián Paredes Zavala.- Resuelto el 26 de octubre de 1956 por unanimidad de 5 votos.

CUARTO.- El concepto de violación es fundado por las razones en que seguida se expresan:

En el derecho mexicano del trabajo se adopta el principio de la duración indefinida de la relación del traba-

jo, como regla general. Los contratos por tiempo fijo o 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, - ya que de no hacerse así, además de violarse el Derecho a la permanencia en el trabajo, el trabajador no puede saber en qué calidad se encuentra prestando sus servicios y si conviene a sus intereses aceptar la celebración de un contrato cuya duración no es indefinida. De esta tesis se desprende, además que su que en un contrato se señale tiempo de duración, si no se indica cuál es el motivo por el que se limita dicho término debe considerarse que es por tiempo indefinido, máxime si al primer contrato así celebrado sigue inmediatamente otro en iguales condiciones y posteriormente algunos más, en virtud de lo cual la prestación de servicios se hace por un lapso largo e ininterrumpido, pues esta circunstancia viene a comprobar la necesidad de los servicios del trabajador con carácter de permanente, independientemente de la estipulación relativa al término, incluida en el contrato.

Ahora bien, en el acta de cuatro de abril de mil novecientos cincuenta y siete, levantada con motivo de la inspección que a solicitud de la demandada se practicó en el Departamento de Personal del Campo Fortuna Nacional del Distrito José Colomo, aparece que en el lapso comprendido del dos de octubre de mil novecientos cuarenta y siete al veinticinco de abril de mil novecientos cincuenta y siete, el actor desempeñó con breves interrupciones, diversos puestos, entre otros los de ayudante Auxiliar, Velador, Ayudante Tubero, Obrero General, Portero de Seguridad y Ayudante de Perforación Piso Ro

taría, así como que a partir del nueve de abril de mil novecientos cincuenta y tres, desempeño exclusivamente el puesto-últimamente mencionado, durante los siguientes: Del nueve de abril al veintiséis de diciembre de mil novecientos cincuenta y tres, con excepción del día doce de octubre; del diecisiete de enero al y seis.

Por otra parte, de las tarjetas de trabajo exhibidas por Petroleos Mexicanos, aparece que, por lo que toca al puesto de ayudante de Perforación, (Piso Rotaria), el actor - fué contratado en diversas ocasiones, en forma "transitoria"- para que laborara durante determinado número de días, sujetos que sus servicios fueran "satisfactorios"; pero sin que se precisara el motivo que se tuvo para limitar la duración de cada uno de esos contratos. Si a lo anterior se agrega que la demanda manifestó que con posterioridad a la fecha de la presentación de la demanda contrató el actor para que prestara - servicios con la misma categoría de Ayudante de Perforación - (Piso Rotaria), debe considerarse que se trata de una contratación por tiempo indefinido, de acuerdo con el criterio invocado, que es el que ha venido sustentando esta Suprema Corte de Justicia, como puede apreciarse en las ejecutorias dictadas en los amparos 2071/52 y 103/52, publicados en el tomo - XXXI, página 2831, 3047, respectivamente, del Semanario Judicial de la Federación".- Apartado Número 5342/59.- Quejoso: - Manuel Cruz Salvador, fallado el día 4 de Enero de 1960 por unanimidad de 4 votos (El Ministro González de la Vega no --- asistió a la sesión previo aviso).

"TERCERO" -- Los conceptos de violación hechos valer por el promovente, deben estimarse fundados. En efecto, la -- Junta responsable haes esencialmente la absolución contenida-

en su laudo, en que los contratos que obran en autos, no fueron objetados por el actor y por tanto, probaron plenamente - el hecho de habersele contratado para realizar labores extraordinarias, no habiendo aquél ofrecido prueba idónea para demostrar lo contrario; que de autos tampoco aparece hubieran ofrecido pruebas idóneas para acreditar que las labores del Departamento de Teller de Poza Rica, fueran de las consideradas por el Contrato como de operación y mantenimiento; en tales condiciones, no habiéndose probado por la actora los hechos constituidos de su acción, debía absolverse a la demanda Ahora bien, contrariamente a lo establecido por la responsable, habiendo la demanda de hecho consistir sus excepciones en la circunstancia de que el contrato por tiempo determinado se encontraba celebrado legalmente al tenor de lo dispuesto por la fracción III del artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, era a esta parte a quien correspondía demostrar que efectivamente las labores encomendadas al actor, eran extraordinarias y no de aquéllas consideradas por el contrato como de operación y mantenimiento, ya que tal circunstancia no puede desprenderse en manera alguna del contenido del propio contrato, al establecer "efectuará labores extraordinarias en la categoría...", y la fracción III del artículo antes mencionado precisamente prohíbe la celebración por tiempo determinado de un contrato de trabajo, en aquellos casos en que su celebración no resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar, tanto más que en las propias tarjetas de trabajo se establece genéricamente que desempeñara las labores de esa categoría en los lugares que se indicaran, o sea, sin precisar las labores que habrían de desarrollar y consecuentemente, -- sin que se expresara razón alguna por la cual su celebración debería reducirse a un determinado número de días, de todo -

lo cual debe desprenderse que la forma empleada por Petróleos Mexicanos no se encuentra prevista por la Ley, debiendo regir el principio establecido en el Derecho Mexicano del Trabajo, que adopta el sistema de la RELACION INDEFINIDA del trabajo. En tal virtud, siendo fundados los conceptos de violación hechos valer por el promovente, procede la concesión del amparo para el efecto de que la Junta responsable, dejando insubsistente el laudo reclamado dicte uno nuevo en el que sujetándose se a los lineamientos establecidos en esta ejecutoria, resuelva lo que en derecho proceda*. Amparo Número 3864/59. Quejoso Juan Pérez Hernández.- Fallado el día 29 de Junio de 1960 por unanimidad de 5 votos.

*TERCERO.- No se justifican los anteriores conceptos de violación por las razones que a continuación se expresan: Los artículos 24 fracción III y 39 de la Ley Federal del Trabajo, circunscriben los casos en que el contrato laboral puede celebrarse por tiempo determinado, fijándose como tales aquéllos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar con derecho para los trabajadores en el desempeño de las labores, prolongándose la contratación, si al finalizar el término estipulado subsisten las causas que los originan y la materia del trabajo. En la especie se contrató al trabajador en calidad de operario de primera para efectuar labores extraordinarias de esa categoría en los lugares que se les asignara durante el tiempo que en cada uno de esos contratos se indicó; de tal suerte, proplamente, no se señalo el servicio que se iba a prestar para poder definir si la naturaleza del mismo correspondía a una contratación temporal. Este forma de contratar resulta contraria a las disposiciones legales mencionadas, por lo que surge el derecho -

del trabajador para continuar en el servicio, dado los defectos de la contratación, imputables únicamente a la empresa - quejosa, Esta conclusión se robustece con la circunstancia de que la empresa, después de la separación realizada el seis de julio del año de la demanda laboral, volvió a contratar al - trabajador para que le prestara servicios en las mismas condi - ciones en que la venía haciendo con anterioridad, hecho que - trae implícita la demostración de que las labores que desempe ñaba el actor continuaron siendo necesarias a la empresa, y - que los salarios caídos sólo habrán de computarse en los pe- - ríodos que no se utilizaron los servicios del trabajador.

CUARTO.- En el conflicto también se planteó la cues - tión relativa al otorgamiento de la planta del trabajador de- - mandante y en el laudo reclamado se declara procedente dicha- - acción y se condena a Petróleos Mexicanos a expedir dicho con - trato de planta. Al contestar la demanda laboral se opuso so- - bre el particular la excepción de acciones contradictorias, - porque el trabajador exigía por una parte el cumplimiento de- - su contrato temporal y por la otra el otorgamiento de su con- - trato de planta. Independientemente de que las acciones ejer- - citadas no implican contradicciones de ninguna naturaleza, -- pues las situaciones jurídicas a que se refieren no son otra- - cosa que modalidades de una misma contratación, debe decirse- - que en la demanda de amparo no se expresó ningún concepto de - violación respecto a la acción referida, por lo que esta eje- - cutoria no puede ocuparse de ella ni hacer declaraciones de - ninguna especie...".- Amparo D/3921/60/1as.- Quejoso: Petró- - leos Mexicanos.- Fallado el día 20 de febrero de 1961 por una - nidad de 4 votos. (El Ministro Lic. Arturo Martínez Adame , - no asistió a la sesión estar disfrutando de licencia).

QUINTO.- El primer concepto de violación es infundado por las razones que en seguida se expresan: En el Derecho Mexicano del Trabajo se adopta el principio de la duración indefinida de la relación de trabajo. Los contratos por tiempo-fijo o para obra determinada constituyen excepciones y sólo pueden celebrarse cuando ahí 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, además de violarse el Derecho a la permanencia en el trabajo, el trabajador no puede saber en qué calidad se encuentra prestando sus servicios y si conviene a sus intereses aceptar la celebración de un contrato cuya duración no es indefinida. De esta tesis se desprende, de, además que aunque en un contrato se señale el tiempo de duración, si no se indica cuál es la motivo por el cual se limita dicho término, debe considerarse que es por tiempo indefinido, máxime si el primer contrato así celebrado sigue inmediatamente otro en iguales condiciones y posteriormente algunos más, en virtud de lo cual la prestación de servicios se hace por un lapso largo e ininterrumpido, pues esta circunstancia viene a corroborar la necesidad de los servicios del trabajador con carácter de permanente, independientemente de la estipulación relativa al término, incluida en el contrato.

Ahora bien, en los contratos celebrados con el trabajador Javier Zumaya Torres, o sean los de diecisiete de junio, nueve de octubre y veintitres de diciembre de mil novecientos cincuenta y dos y del tres de enero de mil novecientos cincuenta y tres, aparece que dicho trabajador fue contra

tado como muestrero probador (Producción) para que efectuara trabajos de esa categoría, durante ochenta y nueve, noventa y noventa y ocho 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 criterio invocado, que es el que ha venido sustentando esta Suprema Corte de Justicia, como puede apreciarse en las ejecutorias dictadas en los amparos 2071/52 y 103/52, publicados en el Tomo CXXL, páginas 2831 y 3047 respectivamente, del Semanario Judicial de la Federación.

Por otra parte, como lo hace notar la Junta en la parte considerativa de su laudo, siendo la finalidad de Petróleos Mexicanos la extracción del Petróleo y la elaboración de sus derivados, las labores de perforación son indispensables para que se cumpla tal finalidad, por lo que no puede considerarse como transitorias las labores desempeñadas por el actor como muestrero probador, máxime que desempeño esas labores durante un lapso largo e ininterrumpido y su contrato no estuvo condicionado a la terminación de los trabajos de perforación de un pozo determinado." Amparo número D/713/59 (45).- Quejoso: Petróleos Mexicanos fallado el 4 de enero de 1960, por unanimidad de cuatro votos (El Ministro González de la Vega no asistió a la Sesión previo aviso).

En las ejecutorias anteriores, la Suprema Corte de Justicia, interpretando correctamente a la ley, estableció los siguientes conceptos:

A.- La ineficacia de la voluntad ante la realidad de la prestación del servicio.- O sea que debe atenderse a -

la efectiva prestación del servicio del trabajador en el puesto y lugar de trabajo, así como el tiempo de vigencia de tal prestación, y no a las estipulaciones pactadas en los contratos de trabajo.

B.- La carga de la prueba es para quien sostiene la validez de un contrato de trabajo de excepción.- Si el patrón niega que el trabajador estuviere comprendido por la regla general (trabajador por tiempo indefinido) al sostener la existencia de contratos a tiempo fijo, expedidos válidamente o sea que el trabajador se encuentra dentro del caso de excepción que la ley establece. La Suprema Corte de Justicia resolvió, en las anteriores ejecutorias, que es a la parte patronal a quien corresponde la carga de la prueba, en consecuencia, corresponde a el patrón demostrar la validez del contrato de excepción (contrato por tiempo determinado).

C.- Relación de trabajo singular.- La expedición de sucesivos contratos de trabajo no son más que una formalidad para la integración de una sola relación del trabajo derivada de la misma necesidad patronal de realizar determinadas actividades. Por lo cual la expedición de varios contratos para emparar estos servicios constiuyen meras simulaciones y por lo mismo, las estipulaciones del último contrato no substituye a las de los anteriores, sino por el contrario todos ellos son prórroga del primeramente celebrado.

D.- La nulidad de la cláusula que limita la duración del contrato de trabajo cuando no se expresa claramente la causa de limitación a cierto tiempo, en atención a la naturaleza del servicio que se va a prestar.- Son nulos los con--

tratos de trabajo, que se expiden al trabajador en forma suc-
siva, para un mismo puesto o categoría, en el mismo centro de
trabajo, en los cuales no se exprese en forma clara y precisa
el servicio que deberá prestar el trabajador, ya que tal for-
ma de contratación es inadmisibles al no estar prevista por la
Ley, y por lo tanto, ser contraria a las disposiciones lega-
les que sólo autorizan la prestación del servicio a tiempo fi-
jo, cuando así lo requieran las necesidades del trabajo y su
servicio se pacte por escrito estableciéndose el trabajo con-
creto materia de la relación, de donde pueda apreciarse la ne-
cesidad del patrón restringida a cierto tiempo:

E.- La acción de cumplimiento de la relación labo-
ral no es contradictoria a lo previsto por el artículo 39 de
la Ley Federal del Trabajo.- Cuando el trabajador invoca como
fundamento de su acción los artículos 25 (24 de la anterior -
Ley) y 39 de la Ley Federal del Trabajo, por el sólo hecho de
invocar dichos preceptos, no se ejercitan acciones contradic-
torias, porque las situaciones jurídicas a que se refieren, -
dichos artículos, no son otra cosa que modalidades de una mis-
ma contratación.

A continuación veremos algunas de las ejecutorias -
de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Na-
ción, que han modificado totalmente la jurisprudencia de la -
misma.

"Aun cuando es cierto que la Cuarta Sala de la Su-
prema 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 -

reconsideró la propia Sala, atento que en el artículo 24 fracción III de la Ley Laboral que señala, al indicar las modalidades que en cuanto a su duración puede tener, que deba -- precisarse el motivo de la misma, sino sólo la expresión del tiempo que las partes convengan, por lo que basta señalar el plazo para cumplir con la invocada norma, pudiendo demostrarse en el juicio que se llegare a promover, cuáles fueron las causas que le dieron origen y la subsistencia de ella y del trabajo".- Amp. Dto. 2457/63.- Quejosos: Petróleos Mexicanos Fallado el 15 de febrero de 1965.- Mayoría de 5 votos.- En igual sentido Amp. Dto. 8684/60 Quejoso: Antonio López.- Fallado el 15 de julio de 1963.

"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 Petróleos Mexicanos -- ha de tenerse en cuenta si la contratación se hizo para trabajos de conservación y mantenimiento o para otras actividades, siendo en este último caso cuando debe estarse a lo pactado, máxime si el trabajador aceptó su calidad de transitorio y sus labores estuvieron limitadas en tiempo y reconoció este hecho, circunstancias que no le otorgan derecho a que -- dar como operario de planta".- Amp. Dto. 4537/63.- Quejoso: Andrés Quiroga.- Fallado el 23 de Abril de 1964, mayoría de 5 votos.

"Cuando el obrero conoce con claridad la calidad de transitorio con que inicialmente se le contrata, y no la impugna, dicha calidad no se modifica por el hecho de que vencido el plazo de su contrato continúa laborando, ni los obreros contratados con tal carácter tienen derecho a exigir --

otorgamiento de planta, sino sólo a que se les prorrogue el contrato temporal por todo el tiempo que perduren las causas que originaron la contratación y la materia de trabajo". -- Amp. Dto. 6801/62.- Quejoso: Juan Tobías Jasso.- Fallado el 10 de septiembre de 1965.- Mayorías de 4 votos.- En igual sentido: Amp. Dto. 7206/62.- Quejoso: Alicia Botello.- Fallado el 18 de septiembre de 1964.- Mayoría de 5 votos. Amp. Dto. 6931/63.- Quejoso: Ireneo Sánchez Fallado el 17 de agosto de 1964, Mayoría de 5 votos.- Amp. Dto. 5628/63.- Quejoso: Humberto Munguía.- Fallado el 11 de febrero de 1965.- Mayoría de 4 votos.- Amp. Dto. 1130/64.- Quejoso: Anselmo Vera G.- Fallado el 14 de enero de 1965.- Mayoría de 5 votos Amp. Dto. 4617/61 1a.- Fallado el 5 de marzo de 1964.- Mayoría de 5 votos.

"El contrato de trabajo a virtud del cual se contrató el actor no prueba que las labores que desarrolló fueran permanentes, si esto no se menciona. Tampoco las pruebas de inspección ocular y testimonial sirven para acreditar tal extremo. La prueba idónea es por tanto, la pericial. Además la permanencia de prórroga de la contratación, atento lo dispuesto por el artículo 39 de la Ley Laboral.- Amp. Dto. ---- 4434/61. Quejoso: Petróleos Mexicanos.- Fallado el 31 de agosto de 1964 Mayoría de 5 votos."

"Los contratos que se otorgan a tiempo fijo o para obra determinada tienen en su favor la presunción de su legalidad y de ellos se deriva una situación que no puede modificarse sino cuando se acrediten las causas justificativas de esa modificación y los documentos en que se consignan consti- tuyen la prueba de la naturaleza de dicha contratación y por

ello corresponde al trabajador demostrar, con otros medios - de prueba, que las labores que tuvo a su cargo no fueron de índole transitoria, sino ordinaria y permanente". Amp. Dto.- 2457/63.- Quejoso Petróleos Mexicanos.- Fallado el 15 de febrero de 1965.- Mayoría de 5 votos."

La junta resuelve correctamente al establecer que procede a absolver a tiempo fijo, fueron definitivas, o sea si no se demostró que la naturaleza de las labores que desempeño no daba margen a que se fijará término de vigencia a la contratación prueba que era necesaria ya que el demandante - fue contratado, según diversos contratos, a tiempo fijo para labores extraordinarias y que esta contratación fué válida - porque el contrato colectivo facultava el patrón para celebrar tales contratos". Amp. Dto. 9063/63.- Quejoso: Benjamín Tolentino.- Fallado el 1º de septiembre de 1964 Mayoría de 5 votos.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO, CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA NATURALEZA DE LAS LABORES-- CUANDO RECLAMA LA EXPEDICION DEL.- Cuando la empresa demanda, al contestar la reclamación se excepciona diciendo que - las diversas contrataciones que desempeñó un trabajador, obedecieron a labores extra ordinarias que por su naturaleza -- eran temporales y que no correspondían a las que, para operaciones y mantenimiento de la industria, lleva a cabo en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las señaladas en el último término lo anterior tiene como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la

materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación con la pretensión de los mismos para que se les -- otorgue un puesto de planta, pues mientras aquél se satisfice, mediante la prórroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, ésta requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene mejor derecho respecto de otros trabajadores y que ha sido -- propuesto por el organismo sindical, cuando exista la cláusula de exclusión por ingresos".- Amp. Dto. 4094/66.- Quejoso-Domingo Balderas Hernández.- Fallado el 5 de enero de 1967 -- Mayoría de 5 votos.- Sostiene la misma tesis: Amp. Dto. ---- 6784/66. Quejoso: J. Jesús Espinoza del Angel.- Fallado el 5 de enero de 1967 Mayoría de 5 votos.

*VALIDEZ DEL CONTRATO A TIEMPO FIJO.- Si quedó que el trabajador petrolero fue contratado sucesivamente a tiempo fijo y con carácter extraordinario, era necesario que para obtener la planta que reclamó hubiera probado que sus labores las desarrolló dentro del ramo de conservación y mantenimiento y que al pertenecer el último de sus contratos subsistían las causas que le dieron origen y la materia laboral" Amp. Dto. 3745/63.- Quejoso: Petróleos Mexicanos Fallado el 15 de julio de 1964.- Mayoría de 5 votos.

*PLANTA Y PRORROGA DEL CONTRATO.- No debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo y las causas que le dieron origen, con la pretensión de los mismos para que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras -- aquél se satisfice mediante la prórroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo ésta re---

quiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene mejor derecho respecto de otros trabajadores y que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva en que exista la cláusula de exclusión por ingreso".- Amp. Dto. 8545/61.- Quejoso: José Gaytán Frías.- Fallado el 10 de septiembre de 1965.- Mayoría de 4 votos.

"LABORES PERMANENTES.- (CONTRATOS SUCESIVOS).- No es correcto a criterio de la junta consistente en que por el hecho de que se contrató sucesivamente al trabajador, las labores que éste desempeña tienen el carácter de permanentes en la empresa demandada; máxime si ésta demuestra que la causa de esa contratación sucesiva obedeció a incremento transitorio de las labores a que ella se dedica. Además que la Suprema Corte ha sostenido que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuación del nexo laboral mientras dure la materia de trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de que se le otorgue un puesto de planta, pues aquel se satisface mediante la prórroga del contrato (Artículo 39 de la Ley Laboral) y el segundo requiere probar que existe la vacante, que el actor tiene mejor derecho que otros trabajadores y que el sindicato lo propuso cuando existe cláusula de exclusión por ingreso".- Amp. Dto. 8545/61.- Quejoso: Petróleos Mexicanos.- Fallado el 6 de noviembre de 1964.- Mayoría de 5 votos.

"CONTRATO, PRORROGA DEL, OTORGAMIENTO DEL PUESTO DE PLANTA.- SON ACCIONES CONTRADICTORIAS.- Como al reclamarse el reconocimiento de que el trabajador actor tiene derecho a ser considerado como empleado de planta, se está afirmando la existencia de una relación laboral de carácter permanente, tal afirmación excluye la acción basada en lo dis---

puesto por el artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a la prórroga del contrato temporal y presupone una relación transitoria obrero patronal, en consecuencia tales acciones resultan contradictorias".- Amp. Dto. 822/66 Quejoso: Petróleos Mexicanos.- Fallado el 3 de octubre de 1960. Mayoría de 5 votos. Procedente: Amp. Dto. 4614/62.- Fallado el 11 de noviembre de 1963.- Quejoso Eudocio Lubio Pérez.- Fallado el 19 de marzo de 1965.- Mayoría de 5 votos.

*CONTRATOS DE TRABAJOS SUCESIVOS.- La cuarta sala de la Suprema Corte ha establecido que cuando se celebran -- contratos laborales sucesivos, el último substituye a los -- anteriores, que deben estimarse cancelados; pero tal argumento es aplicable únicamente al caso en que la demanda laboral se funde en alguno o algunos de esos contratos anteriores, -- más no en el caso en que la reclamación de trabajo se apoye -- v.g. en derechos escalafonarios de empleados de planta con -- derecho preferente a cubrir puestos temporales, cuando éstos sean llenados por Petróleos Mexicanos, en relación con trabajadores transitorios". Amp. Dto. 9582/63.- Quejoso: Carlos - Gómez M. Fallado el 30 de julio de 1965.- Unanimidad de 5 votos.

*CONTRATO DE TRABAJO, SUCESIVOS.- Cuando se han celebrado sucesivamente varios contratos de trabajo, las estipulaciones del último substituyen las del anterior, y no se pueden ejercitar acciones derivadas de anteriores contratos -- ya cancelados por el posterior, a pretexto de que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Porque si existe un derecho, renunciado en el contrato más reciente, debe ejercitarse la acción de nulidad de este último, si es proce

dente".- Amp. Dto. 8735/62.- Quejoso: Irineo Palacios Villegas.- Fallado el 23 de septiembre de 1963.- Unanimidad de 4 votos.

"CONTRATO A TIEMPO FIJO RENOVADO SUCESIVAMENTE.-
La cuarta Sala de la Suprema Corte en diversas ejecutorias - ha sustentado el criterio de que el último contrato de trabajo substituye al anterior, cuando el trabajador ha sido contratado sucesivamente por tiempo fijo, de modo que no pueden ejercitar acciones derivadas de anteriores contratos ya concluidos por haber transcurrido el lapso de duración que en ellos se señaló y que independientemente de los términos y condiciones contenidas en esos contratos si en el último también se precisa término de duración, se trata de un contrato típicamente temporal, siempre y cuando esta circunstancia se asiente en él, pues durante el juicio el patrón deberá probar el motivo de la contratación sujeta a esa modalidad y la conclusión del término o de la obra".- Amp. Dto. 4235/62.-- Quejoso: Ricardo Méndez Fallado el 6 de julio de 1964.- Mayoría de 4 votos.

"La Cuarta Sala de la Suprema Corte en los amparos directos 5496/59 y 2637/61, ha resuelto que los trabajos de perforación no tienen el carácter de permanentes en Petróleos Mexicanos, por lo que si esa temporalidad afecta a un trabajador, tal limitación del contrato laboral respectivo no es ilegal y por ello no debe declararse nula la cláusula que establece la limitación temporal. El trabajador temporal por tanto, tiene derecho a que se le prorrogue su contrato, mientras subsiste la materia del trabajo, y ninguna autoridad puede determinar la creación de un empleo de planta, ya que este deriva de la situación de la industria y de la relación

que existe entre capital y trabajo". Amp. Dto. 6958/60.- --
Quejoso: Petróleos Mexicanos.- Fallado el 10 de junio de --
1964.- Mayoría 5 votos.

"La Cuarta Sala de la Suprema Corte en diversas -
ejecutorias ha sostenido que el trabajador contratado para-
labores transitorias, así especificado en su contrato, sólo
puede pedir prórroga de ese contrato, en cuanto subsiste la
materia del trabajo, pero no considerado de planta, ya que-
la creación de empleos definitivos no puede realizarse por-
determinación judicial o de otra autoridad, pues nacen de -
la situación económica de la empresa y de la relación entre
los factores capital y trabajo".- Amp. Dto. 1449/62.- Quejo-
so: Adolfo Arvizu M.- Fallado el 9 de octubre de 1964.- Ma-
yoría de 5 votos.

Con las ejecutorias anteriores la Suprema Corte--
de Justicia de la Nación, ha establecido los siguientes con-
ceptos:

A.- En los Contratos de Trabajo, debe atenderse -
a la voluntad de las partes.- Si en el contrato de trabajo-
las partes han señalado un término de vigencia al mismo, de-
be estarse a lo pactado por ellas, de donde resulta que la-
duración del contrato de trabajo ya no depende de la natura-
leza de los servicios que se van a prestar o que se han ---
prestado, sino de la convención entre el trabajador y pa---
trón, volviéndose con esto al régimen de los contratos de -
Derecho Civil. Suprimiéndose así la naturaleza imperativa y
la irrenunciabilidad de las normas del Derecho del Trabajo

B.- No es necesario que en los Contratos de Trabajo a tiempo determinado se estipule expresamente la causa -- por la que se limitó a cierto tiempo el contrato. Ya que la Cuarta Sala dice que, el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo no exige tal requisito.

C.- La permanencia de las labores no le dan derecho al trabajador, a ser considerado trabajador de planta, - pues a lo único que puede aspirar es a demandar la prórroga de su contrato mientras subsista la materia y las causas que le dieron origen. O sea que, sún cuando el trabajador demuestre en juicio que las labores desempeñadas tienen las características de necesidad y permanencia dentro de la empresa, - no tiene derecho a estar ligado a la empresa por tiempo indefinido.

D.- La Carga de la Prueba es para quien sostiene la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indefinido y no para quien sostiene la validez de un contrato de excepción. Cuando el trabajador ha estado desempeñando las mismas labores y en un mismo lugar de trabajo mediante, la celebración de sucesivos contratos de trabajo limitados a cierto tiempo y por ello reclama el reconocimiento de que la relación de trabajo es por tiempo indefinido en razón de que tiene a su favor la presunción legal de encontrarse dentro de - la regla general que la ley establece sobre que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido tampoco es procedente su reclamación, porque de acuerdo con el criterio actual que -- sostiene la Cuarta Sala, los contratos de trabajo a tiempo - fijo tienen la presunción de ser legales, aunque sean la excepción de la regla, correspondiéndole al trabajador la res-

ponsabilidad de probar, que su caso, se encuentra comprendido dentro de la regla general con cuyo criterio jurisprudencial, se abroga el principio que previene que quien afirma que su caso se encuentra comprendido por una regla general, no tiene obligación de probar que su caso siguió la regla general en tanto que quien sostiene, la excepción debe probarla.

E.- La acción de cumplimiento de la relación laboral es contradictoria a lo previsto por el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo. La Cuarta Sala dice que si el trabajador al demandar el reconocimiento de que es trabajador permanente dentro de la empresa y para lo cual invoca, como fundamento de su acción los artículos 25 y 39 de la Ley Federal del Trabajo por el hecho de invocar dichos preceptos, se ejercitan acciones contradictorias, porque mientras que lo dispuesto por el artículo 39 se satisface como la prórroga del contrato, para que se satisfaga la solicitud del otorgamiento de un puesto de planta se requiere: Que exista la vacante, que el trabajador acredite tener mejor derecho que otros trabajadores y que el sindicato lo proponga, en el caso de contratación colectiva en que la cláusula de exclusión por ingreso.

Por lo que respecta a los requisitos que debe satisfacer el trabajador, según la Cuarta Sala- para que se le otorgue el puesto de planta, de que exista la vacante y de proposición sindical, equivalen al imposible jurídico. Toda vez que si un patrón utiliza los servicios de un trabajador en un puesto al que ha calificado unilateralmente de temporal, mediante la celebración de contratos de trabajo a cierto tiempo en for-

me sucesiva, jamás ese patrón por su voluntad, decidirá, que - ese punto "temporal" es definitivo y que por lo mismo se encuentra vacante, porque tal decisión traería como consecuencia la contratación de un trabajador por tiempo indefinido y ligado a la empresa con carácter permanente, con lo cual el patrón ya no podría escamotear al trabajador los derechos que trata de evadir con la celebración de contratos de 28 días en forma sucesiva. El criterio que se comenta equivale a dejar a la absoluta voluntad del patrón decidir cuando ciertas labores dentro de su empresa, son permanentes y cuando no, ya que se deja en forma unilateral la calificación de la naturaleza de los servicios, y por lo tanto la duración del contrato de trabajo.

Por otra parte, cuando un trabajador viene ocupando un puesto determinado, por contratos a tiempo determinado renovados sucesivamente es inconcebible, cómo va a estar vacante -- ese puesto, si hay un trabajador que lo está ocupando y que, en todo caso, tiene derecho a que se le mantenga en él, al menos mientras exista la materia de trabajo. Por lo cual el patrón no podrá declarar vacante tal puesto, ni el sindicato tendrá derecho a proponer a otra persona para ocuparlo en el supuesto caso de que el patrón lo declarara vacante porque ya habría un trabajador con derecho a ocuparlo a quien cuando menos, debería prorrogársele su contrato y ese trabajador no tendría que demostrar mejores derechos que otros trabajadores, ni que el sindicato lo proponga. Respecto al criterio que sostiene la Cuarta Sala, consideramos que es totalmente equivocado.

F.- Tratándose de Contratos Sucesivos, el último de ellos cancela los anteriores.- La Cuarta Sala, actualmente dice que cuando el trabajador presta sus servicios al patrón, median

te sucesivos contratos de trabajo, el último de dichos contratos cancela a los anteriores y por lo tanto no se pueden ejercitar acciones de contratos ya cancelados por el posterior; - de modo que si se demanda la nulidad de la cláusula que limita esos contratos, está debe referirse únicamente al último de los contratos. Este criterio que sustenta la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos parece totalmente absurdo porque si como dice la propia Cuarta Sala, - que la nulidad de dicha cláusula limitatoria, es absoluta, es no entonces su declaración debe solamente referirse al último de los contratos celebrados y no a los anteriores.

G.- Baste con que el trabajador se entere y conozca que el contrato que celebra, es por tiempo determinado, para que dicho contrato tenga plena validez.- Actualmente la Corte dice, que no es necesario expresar el motivo, por lo cual, lo relevante en estos contratos es la voluntad de las partes y no la naturaleza de los servicios. Con este criterio, la Cuarta Sala vuelve al régimen de Derecho Civil en materia de Contratos de Trabajo.

H.- El trabajador transitorio no tiene ningún derecho que a la prórroga de su último contrato.- La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, en sus últimas ejecutorias ha establecido, que el trabajador transitorio en ningún momento tiene derecho a un empleo de planta en la empresa, porque: -- "estos derivan de la situación de la industria y de la relación entre factores del capital y del trabajo, sin que la autoridad laboral u otra alguna, pueden determinar mediante sentencia la creación de esos empleos". Dejándose con esto, al trabajador sin ninguna posibilidad de protección legal, quedando completamente desamparado en manos de la voluntad del patrón.

Los empleos de planta en una empresa, no se crean - por decisión judicial o de otra autoridad, es el patrón quien crea ese empleo desde el primer día que contrata los servicios del trabajador. Pero es la decisión la que crea el empleo. - Claro que el patrón normalmente lo califica de temporal para mantener al trabajador en situación de que no pueda verse ligado jamás por un contrato de duración indefinida, por más - que la naturaleza del trabajo no da lugar a un contrato de - trabajo para obra o tiempo determinado. Lo único que se some- te a la decisión de los tribunales de trabajo, es la adecuada calificación de los servicios que ya está prestando el traba- jador al patrón. Por lo cual esa decisión judicial no implica la creación de ningún empleo, puesto que ese empleo ya lo - creo el patrón, sino que únicamente determina la califica- ción del trabajo.

En síntesis, los diversos criterios Jurisprudencia - les establecidos por la cuarta sala de la Suprema Corte de Jug- ticia de la Nación, hacen inoperantes las normas establecidas por nuestra Constitución y por la Ley Federal del Trabajo, pa- ra proteger al Trabajador.

Tratándose únicamente con dichas ejecutorias de jug- tificar la ilegal celebración de contratos de trabajo limita- dos a tiempo fijo o para obra determinada, así como para ne- gar al trabajador, el derecho a la estabilidad en su empleo, constituyendo todo esto una manifiesta transgresión a las le- yes y disposiciones que integran nuestro Derecho del Trabajo.

4.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.- Nuestra - Ley Federal del Trabajo de 1931, prevenía en su artículo 39, que el contrato de trabajo podía celebrarse: por tiempo inde- finido, que es la regla general en las relaciones laborales;

por tiempo determinado y para obra determinada, constituyendo estos dos últimos contratatos en materia laboral.

Estableciendo el artículo 24 Fracción III de dicha Ley, que los contratos de trabajo, para obra y tiempo determinado, sólo podrían celebrarse en aquellos casos en que la naturaleza del servicio a prestar así lo requiriera debiéndose dichos contratos, prorrogarse en el caso de que si llegado el término de duración de el contrato, subsiste la causa y materia de trabajo, la cual debería de ser todo el tiempo que perduraran dichas circunstancias.

No encontrándose previsto en dicha Ley Federal del Trabajo de 1931 en ninguna forma el contrato de trabajo de 28 días o más, ni el contrato a prueba, ya que como dijimos anteriormente sólo en casos excepcionales permitía la celebración del contrato de trabajo por tiempo fijo.

Pero no obstante que en dicha ley no estaba permitida la celebración del Contrato de Trabajo de 28 días, durante la vigencia de la misma, en la práctica se generalizó la celebración de dicho contrato, tendiendo los mismos como únicos objetivos los ya asentados en el punto número 2 de este capítulo.

Por lo anteriormente dicho, podemos concluir, que la Ley Federal del Trabajo de 1931 no permitía la celebración de el contrato de trabajo de 28 días y que si en la práctica se celebraron dichos contratos fué con la única finalidad de que el trabajador no obtuviere la estabilidad en su trabajo a lo cual tenía derecho.

5.- Ley Federal del Trabajo de 1970.- Como ya dijimos anteriormente (punto número 3 del Capítulo III) nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, previene que el trabajo

podrá celebrarse; por tiempo indefinido, por tiempo y para -- obra determinada y para la explotación de minas (artículos 35 y 38 de la L.F. del T.). Como el estudio de cada uno de éstos contratos ya lo hicimos, aquí únicamente nos remitimos a lo -- dicho, en el capítulo que ya se citó anteriormente.

En consecuencia, nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, al igual que la anterior ley de 1931, no previene la celebración de el Contrato de 28 días o más, ni del contrato a prueba.

Cabe hace notar que en el anteproyecto de la -- Nueva Ley Federal del Trabajo, base de la iniciativa de la -- nueva Ley presentada por el Ejecutivo Federal al Congreso de -- la Unión, se reconocía expresamente el Contrato de Trabajo a -- prueba; en efecto, en los artículos 35,36,37, y 38 del citado anteproyecto, se establecía textualmente lo siguiente:

Artículo 35.- En las relaciones de Trabajo puede de estipularse un período de prueba, que no podrá exceder de -- 30 días salvo en la dispuesto en el párrafo siguiente.

Cuando se trata de trabajadores menores de 18 -- años que presten sus servicios por primera vez en una empresa el periodo de prueba, podrá extenderse a 90 días. En estos casos el patrón deberá facilitar dentro del periodo de prueba, -- la capacitación profesional del trabajador.

Artículo 36.- El trabajador o el patrono, podrán dar por terminada la relación en cualquier tiempo, durante el periodo de prueba sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 37.- Los trabajadores a prueba prestarán sus servicios en las mismas condiciones que rijan para -- los trabajadores similares de la empresa o establecimiento.

Artículo 38.- Si al concluir el período de --- prueba, continúa prestando sus servicios el trabajador, la relación de trabajo se regirá por las normas de trabajo aplicables a la empresa y por las estipulaciones que hubieran convenido las partes. El período de prueba se tomará en consideración para determinar la antigüedad."

Pero la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo de 1970 sin expresarse el motivo fueron suprimidos los artículos referentes al contrato de trabajo a prueba contenidos en el anteproyecto, y es que, indudablemente en las discusiones previas a la formulación de la iniciativa presidencial, - los trabajadores debieron haberse opuesto definitivamente a - ese contrato de trabajo a prueba, ya que saben cuales son sus verdaderos objetivos.

No obstante la nueva Ley establece un periodo_ de prueba en el artículo 159 Fracción II y en el Artículo 343 un contrato a prueba, el de estudio de estos artículos lo haremos en el inciso posterior, haciendo aquí únicamente la mención de tales casos.

Lo cierto es que en la práctica de las relaciones laborales, al igual que durante la vigencia de la ley anterior se ha generalizado la celebración del contrato de 28 - días, y su legalidad y aplicación se ha pretendido hacer valer ante los tribunales del trabajo y en vía de amparo, ante la - Suprema Corte de justicia de la Nación, con los resultados ya

apuntados al analizar las ejecutorias dictadas al respecto.

6.- Excepción Legal del Contrato a Prueba.- No obstante lo dicho anteriormente, la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en forma excepcional admite en el Artículo 343 una especie de contrato a prueba por el término de 30 días y en el artículo 159 un periodo de prueba por el mismo tiempo.

El primer caso de excepción lo encontramos en el párrafo segundo del artículo 159, al establecer que, si la empresa cumplió con la obligación que tiempo mayor de treinta días o definitivas o bien que se creen nuevos puestos, para cubrir los además de tomarse en cuenta la antigüedad del trabajador deberá demostrar que tiene la capacidad suficiente para desempeñar el puesto, y para lo cual deberá establecerse en los Contratos Colectivos el procedimiento por medio del cual el trabajador acreditará tener los conocimientos, estableciendo la Ley que alguno de los procedimientos puede ser el señalamiento de un periodo de prueba no mayor de treinta días".

También la Nueva Ley, establece un verdadero contrato a prueba que se ha denominada tácito, en el caso de los trabajadores domésticos, previsto en el artículo 343 de la Ley segundo caso de excepción el cual faculta al patrón a dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio". Término que sirve para juzgar la posibilidad de la convivencia del trabajador doméstico en otro hogar que no es el propio, la adaptación a las nuevas condiciones de vida, al contrato con la vida de una familia diferente a la suya, todas estas circunstancias derivadas de la naturaleza del trabajo doméstico en otro hogar que no es el propio, la adaptación a las nuevas condiciones de vida, al contacto con la vida de --

una familia diferente a la suya, todas estas circunstancias - derivadas de la naturaleza del trabajo doméstico y algunas -- otras impusieron la necesidad de un periodo de prueba.

Pero si el trabajador doméstico sigue prestando sus servicios después del término de treinta días, automáticamente queda plenamente formalizado el contrato de trabajo por tiempo indefinido.

En un concepto, indebidamente en este caso, se le deja al criterio unilateral y subjetivo del patrón constatar la capacidad y aptitudes del trabajador doméstico, lo cual pugna con el sentido tutelar de nuestro Derecho del Trabajo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- ALBERTO Y JORGE TRUEBA, Op. Cit. p. 35
- 2.- BALTAZAR C. F., El Derecho del Trabajo en Teoría..... y -
en la Práctica, p. 206.

CAPITULO QUINTO.

PENSAMIENTO DEL MAESTRO TRUEBA URBINA.

- 1.- Et Origen de la Teoría Integral.**
- 2.- Las Fuentes de la Teoría Integral.**
- 3.- Síntesis de la Teoría Integral.**
- 4.- La Teoría Proteccionista.**
- 5.- La Teoría Reivindicatoria.**

PENSAMIENTO DEL MAESTRO TRUEBA URBINA.

El origen de la Teoría Integral.

Del análisis realizado respecto a la Teoría Integral, se desprende que, el origen de esa hermosa Teoría se encuentra en el proceso de formación y en las normas del derecho mexicano del trabajo, así como en la identificación y función del derecho social en el artículo 123 de la Constitución de 1917, debido a que sus normas no sólo son proteccionistas, sino reivindicatorias de los trabajadores en el campo de la producción económica y en la vida misma, en razón de su carácter clasista.

Es justo recordar que el 10. de Julio de 1906, el Partido Liberal que dirigió Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto valiente y generoso programa en favor de una legislación de trabajo. En él están señalados los derechos que deberían gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas.

Pero el Derecho Mexicano del Trabajo es obra de la Revolución Constitucionalista. Fué el grito de la libertad de los hombres explotados en fábricas y talleres, militantes de la Revolución, el que originó las primeras leyes del trabajo.

El 8 de agosto de 1914, se decretó en Aguas Calientes la jornada de nueve horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios.

Posteriormente el 15 de septiembre del mismo año, - en Tabasco y en Jalisco, el 7 de octubre, se promulgaron disposiciones que reglamentaban algunos aspectos de las relaciones obrero-patronales (salario mínimo, la jornada de trabajo de los menores, etc.).

El 19 de octubre de 1914, el General Cándido Aguilar espidió la Ley del Trabajo, por el Estado de Veracruz, - que principalmente fijaba el salario mínimo, la jornada del trabajo y la protección en caso de riesgos profesionales, y una año después apareció en esa misma entidad la primera Ley de asociaciones profesionales.

En el año de 1915, en el Estado de Yucatán, se promulgó una Ley de Trabajo que reconocía y daba protección a - algunos de los principales derechos de los trabajadores.

Tales son los antecedentes legislativos y sociales del Artículo 123 de la Constitución de 1917.

En la interpretación económica de la historia del Artículo 123, se desprende que la Teoría Integral encuentra la naturaleza social del derecho, del trabajo, el carácter - proteccionista de sus estatutos en favor de los trabajadores en el campo de la producción económica y en toda prestación de servicios, así como su finalidad reivindicatoria; todo es lo se observa en la dialéctica de los constituyentes de Querétaro, creadores de la primera Carta del Trabajo en el Mundo.

A partir de esa carta como acertadamente afirma, - el maestro Trueba, "nace el Derecho Mexicano del Trabajo y - proyecte su luz en todos los continentes".

En el seno del Congreso de Querétaro, al discutirse el proyecto del Artículo 5º. tuvo lugar uno de los debates más memorables, entre otros, los diputados Hector Victoria, obrero yucateco, Heriberto Jara, Froylan C. Manjarrez, Alfonso Cravioto y Luis Fernández Martínez, intervinieron defendiendo la tesis de que se consagra con el texto constitucional, en contra de lo que afirmaba entonces la doctrina jurídica imperante en el resto del mundo, las bases de los derechos de los trabajadores.

Alfonso Cravioto expuso: "El problema de los trabajadores, así de los talleres como de los campos, así de las ciudades como de los zarcos, así de los gallardos obreros, - como de los modestos campesinos, es uno de los más hondos -- problemas sociales, políticos y económicos de que se debe -- ocupar la Constitución" porque la libertad de los hombres es ta en relación con su situación cultural y con su situación-económica".

Y el diputado Fernández Martínez dijo: con palabras apasionadas: "...los que hemos estado al lado de esos seres que trabajan, de esos seres que gastan sus energías, - que gastan su vida para llevar a su hogar un mendrugo, sin - que ese mendrugo alcance siquiera para alimentar a sus hijos los que hemos visto esos sufrimientos, esas lágrimas, tenemos la obligación imprescindible de venir aquí, ahora que te

nemos la oportunidad de dictar una Ley y cristalizar en esa Ley todos los anhelos.....y todas las esperanzas del pueblo-mexicano".

Así, gracias a la valiente decisión de los diputados de 1917 alcanzaron jerarquías constitucionales principios que rigen y protegen al trabajo humano, por primera vez en todo el mundo.

Considero oportuno señalar que el Artículo 123 establece las garantías más importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad, al igual que los campesinos, una clase económica débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de las leyes ordinarias o medidas administrativas.

Y así merced al esfuerzo creador de aquellos hombres representativos del movimiento revolucionario surgió la primera declaración constitucional de derechos sociales de la historia universal.

El proceso de la gestación del Artículo 123.

El proyecto que fue presentado en la sesión del 13 de enero de 1917, se concretó a proteger a los obreros. Sintetizándolo dice lo siguiente:

"El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados al legislar sobre el trabajo de carácter económico - en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases.

"La duración de las jornadas máximas serán de ocho horas en los trabajos de fábrica, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares, en las obras de construcción y reparación de edificios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de los puertos saneamientos y además de ingeniería, en las empresas de transportes, faenas de carga y descarga, en las agrícolas, empleos de comercio y de cualquier otro trabajo que sea de carácter económico".

Como se comprende en la síntesis el proyecto sólo protegía y tutelaba el trabajo económico, de los obreros, la razón consistía en que éste sector de trabajadores era el más explotado pero el proyecto no fue aprobado, sino el dictamen que presentó la comisión de la Constitución redactado por el general Mújica y en él se hace extensiva la protección para el trabajo en general, para todo aquel que presta un servicio a otro al margen de la producción económica; concepto que el maestro Alberto Trueba Urbina considera básico en la Teoría Integral para cubrir con su amparo todos los contratos de prestación de servicios, inclusive las profesiones liberales.

Quedando modificado el preámbulo del proyecto del artículo 123 en los siguientes términos:

"El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre trabajo, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general a todo contrato de trabajo".

Así se comprueba la razón del maestro Trueba, al afirmar en su Teoría Integral que: "el derecho del trabajo, es protector de todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o en cualquier actividad la boral, ya sea obreros, jornaleros, empleados al servicio del Estado, empleados en general, domésticos, artesanos, médicos abogados, técnicos, ingenieros, peloteros, toreros, artistas etc. es derecho nivelador frente a los empresarios o patrones y cuya vigencia corresponde mantener incólume a la juris dicción".

LAS FUENTES DE LA TEORIA INTEGRAL.

Definición de fuentes del derecho.

Se definen las fuentes del derecho como los diversos procesos a través de los cuales se elaboran las normas jurídicas.

Estos procesos pueden comprender tanto las manifestaciones reales que dan origen a las normas jurídicas, por virtud de los distintos factores sociales, económicos, políticos religiosos etc., etc.; como las formas regulares por el propio derecho para la creación sistemática y ordenada de las citadas normas, tales como ocurre respectivamente en el proceso legislativo, en la obra constante de la jurisprudencia y en la elaboración que se lleve a cabo por la costumbre jurídica.

SIGNIFICADOS DEL TERMINO FUENTES.

El Dr. Eduardo García Maynez dice al respecto:

"En la terminología jurídica tiene la palabra fuente tres acepciones que es necesario distinguir con cuidado. Se habla en efecto, de fuentes formales, reales e históricas del derecho".

"Por fuente formal entendemos los procesos de manifestación de las normas jurídicas". "Llamemos fuentes reales a los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas".

"El término fuente histórica, por último, aplicase a los documentos (inscripciones, papiros, libros, etc.). -- que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes".

Por su parte el Dr. Alberto Trueba Urbina, nos habla de las fuentes del derecho laboral en los términos siguientes:

"Por fuente del derecho se entiende la génesis de la norma y las diversas expresiones de la misma: el derecho-legislativo, el espontáneo y la jurisprudencia, así como --- cualquier costumbre laboral proteccionista de los trabajadores".

Enfocando este análisis a las fuentes de la Teoría Integral, nos damos cuenta que, y de acuerdo con el maestrocitado dichas fuentes se encuentran en nuestra Historia Patria, contempladas a la luz del materialismo dialéctico, en la lucha de clases, en la condena a la explotación y a la -- propiedad privada y en el humanismo socialista, pero resal--tando que su fuente por excelencia es el conjunto de normas-

proteccionistas y reivindicadores del Artículo 123, originario de la nueva ciencia Jurídica- Social.

A continuación anotaré esquemáticamente sus fuentes más adecuadas, en el mensaje y texto del capítulo constitucional sobre "trabajo y previsión social".

El mensaje del Artículo 123.

"Reconocer pues, EL DERECHO DE IGUALDAD ENTRE EL QUE DA, Y EL QUE RECIBE EL TRABAJO, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas de trabajo, como las de salubridad de locales preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia y instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores para dos involuntariamente, que constituye un peligro inminente para la tranquilidad pública."

"Nos satisface cumplir con un elevado deber como ésta, aunque estemos convencidos de nuestra insuficiencia, porque esperamos que la ilustración de esta honorable Asamblea, perfeccionará magistralmente el proyecto y consignará atinadamente en la constitución política de la República, -- las bases para la legislación del trabajo QUE HA DE REIVINDICAR LOS DERECHOS DEL PROLETARIADO Y ASEGURAR EL PORVENIR DE NUESTRA PATRIA".

Las normas del artículo 123.

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

Normas proteccionistas.

I.- Jornada máxima de ocho horas.

II.- Jornada nocturna de siete horas y prohibición de labores insalubres y peligrosas para mujeres y menores de 16 años y de trabajos nocturnos industrial.

III.- Jornada máxima de 6 horas para mayores de 12 -- años y menores de 16 años.

IV.- Un día de descanso por cada seis de trabajo.

V.- Prohibición de trabajo físico considerable para las mujeres antes del parto y descanso forzoso después de este..

VI.- Salario mínimo para satisfacer las necesidades normales de los trabajadores.

VII.- Para trabajo igual, igual salario.

VIII.- Protección al salario mínimo.

IX.- Fijación del salario mínimo y de las utilidades por comisiones especiales, subordinadas a la Junta Central de Conciliación.

X.- Pago del salario en moneda del curso legal.

XI.- Restricciones al trabajo extraordinario y pago del mismo en un ciento por ciento más.

XII.- Obligación patronal de proporcionar a los ---
trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

XIII.- Obligación patronal de reservar terrenos para
el establecimiento de mercados públicos, servicios municipa--
les, cuando su población exceda de doscientos habitantes.

XIV.- Responsabilidad de los empresarios por los --
accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

XV.- Obligación patronal de cumplir los preceptos--
sobre higiene y salubridad y adoptar medidas preventivas de -
riesgos de trabajo.

XX.- Integración de Juntas de Conciliación y Arbi-
traje con representantes de las clases sociales y de gobierno.

XXI.- Responsabilidades patronales por no someterse
al arbitraje de la Junta y por no acatar el laudo.

XXII.- Estabilidad absoluta para todos los trabajado-
res en sus empleos que cumplen con sus deberes y obligaciones
patronales en los casos de despido injusto, a reinstalar al -
trabajador o a pagarle el importe de tres meses de salario.

XXIII.- Preferencia de los créditos de los trabajado-
res sobre cualquiera otros, en los casos de concurso o de ---
quiebra.

XXIV.- Inexigibilidad de las deudas de los trabajado-
res por cantidades que excedan de un mes de sueldo.

XXV.- Servicio de colocación gratuita.

XXVI.- Protección al trabajador que sea contratado -
para trabajar en el extranjero garantizándole gastos de repa-
triación por el empresario.

XXVII.- Nulidad de condiciones del contrato de traba-
jo, contrarias a los beneficios y privilegios establecidos en
favor de los trabajadores o a renuncia de derechos obreros.

XXVIII.- Patrimonio de familia.

XXIX.- Establecimientos de cajas de seguros populares, de invalidez de vida de cesación involuntaria del trabajo, accidentes etc.

XXX.- Construcción de casas baratas e higiénicas para ser adquiridas por los trabajadores, por sociedades cooperativas, las cuales se consideran de utilidad social.

"Tales bases constituyen estatutos proteccionistas de todos los trabajadores en el campo de la producción económica o en cualquier actividad profesional y en los llamados servicios de persona humana que vive de su trabajo, de la clase obrera, para mejoramiento económico y consiguientemente su dignificación; derechos que deben imponerse en caso de violación patronal a través de la jurisdicción laboral de las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

NORMAS REIVINDICATORIAS.

VI.- Derechos de los trabajadores a participar de las utilidades de la empresa o patronos.

XVI.- Derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Derechos de huelga profesional o revolucionaria.

XVIII.- Huelgas ilícitas.

El Maestro Trueba, dice al respecto:

"La Trilogía de estas normas reivindicatorias de los derechos del proletariado constituyen tres principios legítimos de lucha de las clases trabajadoras, que hasta hoy no ha logrado su finalidad, menos su futuro histórico. La socialización del capital. Por que el derecho de asociación profesional no ha operado socialmente, ni ha funcionado para trans

formar el régimen capitalista y porque el derecho de huelga no se ha ejercido con sentido reivindicador, sino solo profesionalmente, para conseguir el "equilibrio" ficticio entre los factores de la producción, por encima de éstos derechos se ha impuesto la fuerza de la industria, del comercio y de los bancos, con apoyo del estado, que día a día consolida la democracia capitalista. Y el resultado ha sido el progreso económico con mengua de la justicia social y reivindicadora.

La teoría Integral de derecho del trabajo y de la previsión social, se forma con las normas proteccionistas y reivindicatorias que contiene el artículo 123 en sus principios y textos, el trabajador deja de ser mercancía o artículo de comercio y se pone en manos de la clase obrera, instrumentos jurídicos para la supresión del régimen de explotación capitalista".

LA SINTESIS DE LA TEORIA INTEGRAL.

El autor de la teoría Integral, hace un resumen conciente de su Teoría de la obra "El Nuevo Derecho del Trabajo" basándose en 5 puntos fundamentales, que a continuación transcribo:

PRIMERO: "La Teoría integral divulga el contenido del Artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy, identifica el derecho del Trabajo, con el derecho Social, siendo el primero, parte de éste. En consecuencia, nuestro derecho del trabajo no es derecho público, ni derecho privado.

SEGUNDO: Nuestro Derecho del Trabajo, a partir del 1o de Mayo de 1960, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por la fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc.; a todo aquel que presta un servicio personal a otro, mediante una remuneración, abarcando a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados" o "dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios, del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores independientes, comisionistas y comitentes etc.; del Código de Comercio son contratos de trabajo. La Nueva Ley Federal del Trabajo, reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la Ley anterior.

TERCERO: El derecho mexicano del trabajo, contiene normas no solo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias, que tiene por objeto, que estos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

CUATRO: Tanto en las relaciones laborales, como en el campo del proceso laboral las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores-- así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligados a suplir-- las quejas deficientes de los trabajadores. (Artículo 107,--- Fracc. II de la Constitución). También el proceso Laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

QUINTO: Como los poderes políticos son ineficaces -- para realizar la reivindicación de los derechos del proleta--- riado, en ejercicio del Artículo 123 de la Constitución social que consagra para la clase obrera el derecho de la revolución-- proletaria, podrán cambiarse las estructuras económicas, su--- primiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Teoría Integral es, en suma, no sólo la explica--- ción de las relaciones sociales del Art. 123 precepto revolu--- cionario y de sus Leyes reglamentarias productos de la demo--- cracia capitalista sino fuerza dialéctica para la transforma--- ción de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas-- y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la pre-- visión social para el bienestar y felicidad de todos los hom-- bres y mujeres que viven en nuestro país.

LA TEORIA PROTECCIONISTA.

La teoría proteccionista, como su nombre lo indica-- tiende a proteger no solo a los llamados trabajadores "subor-- dinados" sino a los trabajadores en general, es decir su pro-- tección, se enfoca no sólo para el trabajo económico sino para el trabajo en general el autónomo para todos los sujetos de -- derecho del Trabajo que anuncia en su preámbulo el Artículo -- 123, que a la letra dice:

"El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes las cuales regirán el trabajo de los obreros el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo"

Por consiguiente la Teoría proteccionista muestra--- las armas de lucha a todo trabajador, para que las use en contra de quienes violen los sagrados derechos que nos legaron--- nuestros héroes de la Revolución, puesto que éstos derechos -- tuvieron por fuente los hechos de la vida misma y que gracias a los constituyentes de 1917 quedaron impresos en nuestra ---- Carta Magna.

Y como afirma el Maestro Alberto Trueba Urbina:

El Artículo 123 es norma de conocimiento popular, des de el más modesto hombre de trabajo en la fábrica hasta el más erudito laborista, incluyendo por supuesto a los jueces, más no se ha abandonado en su contenido, en la generosidad y grandiosidad de sus principios extensivos a todo el que presta un servicio a otro tanto en el campo de la producción económica-- como en cualquier actividad, pues los constituyentes y la Constitución de 1917 proclamaron por primera vez en el mundo los -- derechos sociales del trabajo para todo aquel que presta un -- servicio a otro, no sólo en sentido proteccionista sino tam--- bién tutelar del proletariado, es decir del trabajo como per--- sona y como integrante de la clase obrera.

En contraposición de éstos hermosos principios con--- sagrados en el Artículo 123, existen nuestros maestros y escritores mexicanos que cautivados por la Doctrina Civilista, sostienen que el derecho del trabajo solo tiene por objeto la pro

tección de la actividad humana, " subordinada o dependiente".-
excluyendo el trabajo autónomo.

"Pero el derecho constitucional mexicano del trabajo desecha la idea civilista de subordinación, proclamando la naturaleza igualitaria de las relaciones del trabajo, como se -- destaca en el dictámen del Artículo 123, que al parecer se ignora, puesto que éste originó el preámbulo del precepto, como se demuestra más adelante".

El dictámen del Artículo 123 revela la extensión de este r todos los trabajadores cuya reproducción es necesaria-- por razones didácticas:

La legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos".

Considero oportuno aclarar lo que afirma el maestro citado con anterioridad, " que nuestra disciplina no fué una-- creación original de la legislación mexicana, pues ya existían en otros países, códigos de trabajo que regulaban las relaciones entre los obreros y los empresarios; pero es indiscutible que nuestro derecho constitucional del trabajo, fue el primero en el mundo en alcanzar la jerarquía de normas constitucionales, no sólo con sentido proteccionista de los obreros de la industria, sino con sentido reivindicatorio y extensivo, a todo el que presta un servicio a otro, al margen de la producción económica de donde proviene la grandiosidad de nuestro -- derecho del trabajo, que dividió a la sociedad mexicana en -- dos clases, explotados y explotadores".

Por lo tanto el derecho mexicano del trabajo, no es norma reguladora de relaciones laborales, sino estatuto protector de los trabajadores , instrumento de lucha de clases en

manos de todo aquel que presta un servicio personal a otro.

LA TEORIA REIVINDICATORIA.

La Real Academia de la Lengua Española, define la palabra. Reivindicar, en la siguiente forma:

"Es reclamar lo que por razón de dominio pertenece a uno".

En cuanto a las normas reivindicatorias de los derechos del proletariado son:

Aquellas que tienen por finalidad recuperar en favor de la clase trabajadora lo que por derecho le corresponde en razón de la explotación de la misma en el caso de la producción económica o dicho en otras palabras es el pago de la plusvalía desde la Colonia hasta nuestros días, lo cual trae consigo la socialización del capital, merced a que la formación de éste fué originado por el esfuerzo humano.

Tal como señala el maestro Alberto Trueba Urbina, -- " ésta teoría marxista e indiscutiblemente estructurada conforme al pensamiento de Marx, es la que sirvió de fundamento al Artículo 123, como se advierte en el pensamiento expuesto por quienes redactaron el mensaje, especialmente por don José Natividad Macías quien desde la Tribuna de la XXVI Legislatura maderista electo el triunfo de la Revolución Mexicana, proclamó la socialización del capital, en defensa de los intereses de los trabajadores explotados concretando la teoría más avanzada en su época y ara el porvenir.

Es de gran importancia dejar asentado que las fracciones IX, XVI y XVIII, con fines reivindicatorios, consagran los derechos a participar en las utilidades, a la asociación profesional y a la huelga, y como dice el maestro mencionado--

"solamente que estos derechos nunca han sido ejercidos hasta hoy, con finalidades reivindicatorias sino solamente para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción mediante el mejoramiento económico de los trabajadores, pero --- cuando éstos derechos sean ejercidos con libertad por la clase trabajadora propiciarán necesariamente la revolución proletaria y consiguientemente la socialización del capital o de los bienes de la producción".

Sin duda que tales derechos son de autodefensa de la clase obrera, pero como afirma el maestro citado, "algun día tendrán que ejercitarse en el orden reivindicatorio hasta alcanzar la transformación de la sociedad capitalista y la socialización de las empresas. Es oportuno señalar que estos derechos revolucionarios están consignados no solo en el Artículo 123 sino en el 27 Constitucional que condena el derecho de propiedad de los bienes de la producción al declarar expresamente en el que "la nación tendrá en todo tiempo el derecho de imponer a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés social".

Se debe reconocer el esfuerzo realizado por el maestro Trueba Urbina, que desde hace mas de 27 años ha venido explicando la naturaleza del nuevo derecho social establecido--- en la Constitución de 1917, de acuerdo con las causas que lo originaron y de su objetivo fundamental, y, ha culminado su -- pensamiento en los términos siguientes.

El derecho del trabajo es reivindicador de la entidad humana desposeída, que solo cuenta con su fuerza de trabajo para subsistir, caracterizándose en su mayor proximidad a la vida; propugna el mejoramiento económico de los trabajadores y significa la acción socializadora que inicia la trans---

formación de la sociedad burguesa hacia un nuevo régimen so-
cial de derecho ".

CITAS BIBLIOGRAFICAS

**TRUEBA URBINA ALBERTO, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO -
EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, D.F. , 1975.**

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La prestación del servicio tiene en todo - caso un origen contractual, esto es, deriva siempre del acuerdo de voluntades, ya sea expreso o tácito.

SEGUNDA.- El contrato de Trabajo , tiene una naturaleza especial. Se caracteriza no sólo por el hecho de establecer una jerarquía entre patrón y trabajador, sino también por la regulación legal cada vez mayor y la intervención constante del Estado en el cumplimiento y tutela del contrato de trabajo

TERCERA.- Los principios de, duración indefinida del contrato y el de extinción del contrato por causa justificada- integran la figura jurídica de la Estabilidad.

CUARTA.- Podemos definir la estabilidad, como el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo en tanto no medie justa causa de despido y subsistan las causas y la materia que dieron origen al contrato.

QUINTA.- Actualmente en nuestro Derecho Laboral, encontramos una estabilidad relativa, debido a la adición que se operó en la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, mediante la cual el patrón podrá ser eximido de la obligación--- de cumplir el contrato, si se está en alguno de los casos señalados por el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, mediante el pago de una indemnización.

SEXTA.- La Estabilidad tiene por finalidad, proporcionar a la clase trabajadora un derecho que le dé seguridad-- y tranquilidad para su vida futura protegiendo al trabajador-- de desmanes o despidos injustificados por parte del patrón.

SEPTIMA.- En nuestro Derecho Laboral, en materia de contrato la regla general, es, el contrato de trabajo por tiem

po indefinido, y está consagrado en los Artículos 35 y 39 de la Ley Federal del Trabajo.

OCTAVA.- Los contratos para obra y tiempo Determinado, así como el Contrato para la Explotación de Minas, constituyen casos de excepción, cuya celebración está condicionada a la naturaleza del servicio que se va a prestar, el cual deberá constar por escrito, en el cual se consignará, el servicio o servicios que va a prestar el trabajador, expresándolo con la mayor claridad posible, para que pueda apreciarse de antemano y en forma objetiva la necesidad restringida del patrón, para celebrar un contrato de excepción.

NOVENA.- En caso de controversia sobre la existencia de un contrato de excepción, corresponde al patrón la responsabilidad de acreditar fehacientemente las causas por las cuales existe un contrato de tal naturaleza.

DECIMA.- El contrato de trabajo a Tiempo determinado renovado sucesivamente celebrado con el mismo trabajador para la ejecución de las mismas labores, en una misma unidad de trabajo el último contrato no substituye a los anteriores sino que todos ellos son prórroga del primeramente celebrado, y, si las labores ejecutadas, son de las que normalmente lleva a cabo el patrón por ser típicas de su giro habitual, debe considerarse que el trabajador está ligado por un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

DECIMA PRIMERA.- El contrato de trabajo de 28 días en el que se diga que se contrató al trabajador para el desempeño de labores y obras "extraordinarias", "temporales", o "transitorias" no satisface los requisitos que exige la Ley sobre expresión concreta, clara y precisa de los servicios que va a desempeñar el trabajador, por lo que en presencia de

un contrato con tal redacción, renovado por un lapso largo e --
ininterrumpido, demuestra que las labores desarrolladas son --
necesarias y permanentes dentro de la empresa, por lo que el--
trabajador respectivo tiene derecho a ser considerado como per-
manente en la empresa.

DECIMA SEGUNDA.- La sola calificación que se haga--
en el contrato de 28 días de que el trabajador que se contrata
es "transitorio", "temporal", "eventual", etc., o la declara--
ción de éste de que se le contrató con esa calidad, no justifi-
ca la celebración de dicho contrato, pues tales expresiones--
constituyen apreciaciones subjetivas, generalmente impuestas--
por el patrón, las cuales no satisfacen las exigencias del --
artículo 25 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, debien-
do entenderse que el contrato de trabajo es por tiempo indefi-
nido y en consecuencia el trabajador contratado en la misma --
forma.

DECIMO TERCERA.- Tampoco la indicación que se hace--
en el contrato de 28 días, como causa de la limitación del mis-
mo, de que se celebra dicho contrato a " PRUEBA" por el número
de días justifica su legalidad, ya que en nuestra legislación
laboral no se encuentra previsto en ninguna forma dicho contra-
to a prueba.

DECIMO CUARTA.- El objeto de la celebración del Con-
trato de 28 días, podemos decir que es:

1o.- El tratar de ocultar la existencia de un verda-
dero contrato por tiempo indefinido;

2o.- El pretender evitar la estabilidad del trabaja-
dor en su empleo, y como consecuencia de lo anterior, que el
trabajador no puede disfrutar los derechos que fluyen de la-

mismo. Derechos tan importantes como son: El Derecho de Antiquedad, Prima de Antiquedad, Preferencia etc., y

39.- En consecuencia el evitar que se llegue a realizar una de las mas grandes aspiraciones de nuestra época, - como lo es, la Seguridad Social.

DECIMA QUINTA.- Las Últimas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación revocatorias de las anteriores y que eran consecuentes con el espíritu de nuestra legislación laboral, hacen nugatorio totalmente, el derecho del - trabajador a ser considerado como permanente en una empresa - Derecho de la Estabilidad por las causas expuestas en el inciso 3 del Capítulo IV de este trabajo.

DECIMA SEXTA.- Tanto la Ley Federal del Trabajo de 1931, como la de 1970 vigente, no prohíben en ninguna forma - la celebración del contrato de trabajo de 28 días.

DECIMA SEPTIMA.- En forma excepcional la Ley Federal del Trabajo vigente, en su Artículo 159 establece un contrato a prueba tratándose de los trabajadores domésticos, y - en la fracción XV del Artículo 132 el señalamiento de un período de prueba.

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

- 1.- Borja Soriano.- Teoría General de las Obligaciones, T. I Editorial Porrúa, S. A. (sexta edición) México, 1968.
- 2.- Cabanellas Guillermo.- Contrato de Trabajo, V. I. Editorial Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1963.
- 3.- Cabanellas Guillermo.- El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Editorial Mundo Atlántico, 1945.
- 4.- Castorena J. de Jesús.- Tratado de Derecho Obrero, Editorial Juris, México, 1961.
- 5.- De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A. (sexta edición) México 1961.
- 6.- De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A. (primera edición) México, -- 1972.
- 7.- Davalos Morales J.- Apuntes de Clase del Primer curso de Derecho del Trabajo.
- 8.- Gutierrez y González E.- Derecho de las Obligaciones, -- Editorial Cajica, (tercera edición) Puebla Pue., México, 1968.
- 9.- Krotoschin Ernesto.- Tratado Práctico de Derecho del Trabajo Editorial de Plena, Buenos Aires, 1962, Reimpresión Inalterada, 1963.
- 10.- Krotoschin Ernesto.- Tendencias actuales en el Derecho - del Trabajo, Editorial E. J. E. A. Buenos Aires, Argentina, 1959.
- 11.- L. de Gásperi.- Tratado de las Obligaciones.
- 12.- Lodovico Barassi.- Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial Alfa, Buenos Aires, Argentina, 1953.
- 13.- Pérez Patrón.- Derecho Social y Legislación del Trabajo, (segunda edición) Buenos Aires.
- 14.- Pérez Botija Eugenio.- Derecho del Trabajo, Quinta edición, Editorial Tecnos, S. A., Madrid, 1945.

- 15.- Ramírez Granda J. D.- Derecho del Trabajo, (segunda Edición) Editorial Claridad, 1940.
- 16.- Rafael de Pina.- Elementos de Derecho Civil, (Obligaciones Civiles Contratos en General) Editorial Porrúa, S.A. México 1966.
- 17.- Rojas Villegas Rafael.- Compendio de Derecho Civil, -- T. IV. Editorial Porrúa, S. A. (cuarta edición) México-1970.
- 18.- Soustelle Jacques.- La Vida Cotidiana de los Aztecas,-- Fondo de Cultura Económica, 1956.
- 19.- Sánchez Alvarado A.- La Estabilidad en el empleo en el Derecho Mexicano, Versión mecanográfica presentada por el autor ante el primer Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo., Madrid, 1965.
- 20.- Sánchez Alvarado A.- Instituciones de Derecho Mexicano-del Trabajo, Editorial, O. de A. del T., México, 1967.
- 21.- Semanario Judicial de la Federación.
- 22.- Trueba Urbina A.- Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial-Porrúa, S. A. México 1967.
- 23.- Trueba Urbina A.- Trueba Barrera A.- Ley Federal del -- Trabajo, Reformada y Adicionada, (55a. edición) Editorial Porrúa, S. A. México 1970.
- 24.- Trueba Urbina A.- Trueba Barrera J.- Nueva Ley Federal-del Trabajo, (tercera edición) Editorial Porrúa, S. A.- México, 1970.
- 25.- Código Civil de 1970, Tip. de la Sociedad Artística a - cargo de Epifanio Orozco, Ex-Colegio de San Gregorio, - México 1870.
- 26.- Código Civil de 1884, Imprenta de Francisco Díaz de --- León, México, 1884.