

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE DERECHO



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

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

*JAIME HUBERTO CECENA IMPERIAL*

MEXICO, D. F.



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 MIS PADRES :

PARA QUIENES PROFESO EL  
AMOR MAS GRANDE, DESEANDO  
COMPENSAR SUS SACRIFICIOS  
Y SU CARIÑO .

AL LIC. ARMANDO CASTILLEJOS O.

A LA LIC. ADELA SALAZAR DE CASTILLEJOS.

Ejemplo de honestidad profesional quienes con sus enseñanzas lograron preocuparme de los problemas de los trabajadores mexicanos por quien ellos han luchado toda su vida.

AL LIC. JOSE MORENO DIAZ.

Por sus méritos como profesionalista y amigo.

A LOS OBREROS.

Por su lucha y triunfo.

A   M A R I A   A L I D A

CON PROFUNDO AMOR

## C O N T E N I D O .

CAPITULO I.- Antecedentes Historicos.

CAPITULO II.- Naturaleza juridica de los Contratos individuales de trabajo.

CAPITULO III.- Estabilidad en el Empleo y duración de las relaciones individuales de trabajo.

CAPITULO IV.- El contrato eventual en la realidad Mexicana, Política, Económica y Social.

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

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

## C A P I T U L O    I

### 1.- Antecedentes Históricos.

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

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

Pero los patrones modifican los reglamentos en su favor y harán de ellos instrumen-

tos de lucha contra toda elevación de salarios o mejoría de su situación económica.

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

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

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

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

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

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

B.- R O M A

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

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

En un principio las dos primeras formas , la Locatio Conductio Operis y la Locatio Conductio Operarum , tienen un origen servil por virtud de la esclavitud ; el trabajo como el esclavo que lo produce tiene la consideración jurídica de una cosa, sus propietarios los podía vender o alquilar como si se tratara de bienes . Más tarde, cuando las necesidades mismas lo impusieron, los hombres libres acudieron al mercado a ofrecer sus servi

cios y entonces se estimó que los hombres libres podían arrendar sus servicios, de ahí el nombre común de LOCATIO - que significa alquiler o arrendamiento y en la cual el locator se obliga a prestar el servicio al conductor o sea el acreedor de la prestación; en un principio el señor se sirva de sus esclavos, pero con ésta modalidad se da la posibilidad del arrendamiento de esclavos ajenos y es precisamente de ahí de donde surge el nombre que se dió a éstas nuevas instituciones.

El arriendo de servicios o sea el Locatio Conductio Operarum, tiene por objeto la prestación de servicios honestos, pero liberales; como por ejemplo los servicios que debían prestar los médicos, los abogados, etc.; además jurídicamente no se podía pretender exigiendo la merced o precio, pues sólo se establecían donativos socialmente obligatorios llamados "honoraria" ó "honoraria". El Locatio Conductio Operis, se diferenciaba del anterior, por considerarse como arrendador, no a quien ejecuta la obra sino aquél por cuya cuenta se ejecuta, aún de las demás diferencias que caracterizan a cada una de las formas que más adelante enunciaremos.

Se diferencian éstas dos formas por el objeto que persiguen. El fin de la Locatio Conductio Operis es la ejecución de una obra o de un producto, independientemente del tiempo y condiciones de trabajo que se empleen en su ejecución; el objeto de la Locatio

Conductio Operarum es la prestación de un servicio, independientemente del resultado de la labor , notándose que en ésta última la relación de subordinación casi desaparecía y sobre todo porque el obligado o locatio , podía realizar la obra en su propio taller y auxiliarse por otras personas.

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

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

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

Este contrato se distinguió del Locatio Conductio Operarum porque no establecía entre mandante y mandatario relación alguna de obediencia y de la Locatio Conductio Operis , por la naturaleza de los servicios que servía de objeto al contrato, ya que el mandato comprendía únicamente los servicios laborales que por su carácter -

distinguido eran propios de personas de posición y que, a lo sumo, daban origen a la percepción de honorarios, y en cambio la *Locatio Conductio Operis* sólo podía referirse a profesiones no liberales y a trabajos de baja categoría.

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

C.- E D A D      M E D I A      En la Edad Media, el concepto del trabajo no varía mucho y así en su primera fase aún las labores del campo eran denigrantes, se vuelve a la idea de la relación personal por virtud de la cual el arrendador de servicios quedaba bajo el poder del arrendatario .

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

" Ya en ésta etapa , la ciudad

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

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

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

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

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

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

Así tenemos que las corporaciones se integraban por maestros, compañeros u oficiales y aprendices. El aprendiz era la persona de categoría inferior, entraba a la corporación con la finalidad de aprender el oficio; el maestro le impartía la enseñanza, y cuidaba de su persona, además el maestro recibía determinado precio, y también los servicios del aprendiz, sin darle ninguna remuneración.

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

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

" Se establecía también, para el aprendiz, un proceso para adquirir la categoría de compañero, y posteriormente la de maestro, mediante la presentación de una obra maestra , categorías que era muy difíciles aprender por aquél , dado lo costoso que resultaba la fabricación de la obra maestra y en ese intento podía llevarse hasta ocho años o más". (6)

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

En cuanto a los compañeros, éstos trabajaban a jornal o por unidad de obra, con la obligación de proporcionar un producto de buena calidad. En éste capítulo de la reglamentación se ha querido encuadrar el derecho del trabajo, recordando, entre otras disposiciones, la relativa al salario justo, una de las principales características del sistema corporativo. En realidad el establecimiento de un salario justo, en ningún momento se debió a la idea de mejorar la situación económica de los trabajadores , sino por el contrario, éste obedeció a la finalidad de los patronos o maestros de evitar la libre concurrencia que éstos habrían podido hacerse - si fijaran a su arbitrio los salarios.

Por lo que concluyendo, en la

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

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

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

Y así es como en Inglaterra, en el año de 1800, se dictan las primeras medidas tendientes a destruir este sistema, confiscándose los bienes a las

corporaciones en beneficio de la corona. En Alemania un decreto del año de 1771, autorizó el trabajo de artesanos libres al lado de los agremiados. En Francia, por decreto de Marzo de 1791, se suprimieron las corporaciones y posteriormente en Junio de ese año, la Ley Chapelier prohibió la reorganización de éstas, como se desprende de algunos de los artículos de ésta, citados por el Maestro Mario de la Cueva, y que a continuación transcribo :

" Art. 10.- Considerando que la desaparición de cualquier especie de corporaciones constituidas por ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, que ha prohibido su restablecimiento, cualquiera que sea el pretexto o la forma que se les dé."

" Art. 20.- Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, comerciantes, y compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes ". (?)

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

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

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

Es sumamente importante que veamos la regulación de los contratos de trabajo en las primeras codificaciones civiles en el mundo, y las razones que influyeron para que éstas se ocuparan de tal regulación. De ésta manera vemos que el maestro de la Nueva Idea: "A la libertad individual, principio básico que dominó las instituciones del Derecho del Trabajo, se agregó otra idea, la igualdad, principio que acompañó siempre a aquél en las teorías del Derecho Natural: todos los hombres son iguales, o como se enunció en los preceptos jurídicos, *IA LEX CIVIL ES IGUAL PARS HOMINUM*; de ahí que no pudiera existir una legislación de clase y que las relaciones de trabajo debieran de regirse por la Ley Civil". (3)

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

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

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

Reglamentó el llamado arrendamiento de obra o de industria, dentro del cual incluyó el trabajo de los domésticos y obreros, el de los portadores, y el que hoy se conoce como contrato de obra. En ellos el arrendador y arrendatario se consideraron en un mismo plano de igualdad y las condiciones del contrato se fijan por la libre voluntad de las partes sin otras limitaciones que las que fija el propio Código, para su celebración.

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

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

Regula con bastante acierto algunos de los aspectos de los contratos de trabajo, como lo es la duración de los mismos, por cierto tema de la presente tesis. Sobre todo es de relevante importancia el hecho de haber fijado plazos cortos para la terminación de los mismos, aunque no especifica con exactitud la duración de los mismos, y asimismo los contratos que se deban en plazos excesivamente largos, era interpretado por la doctrina como nulos.

Al respecto, Mario de la Cueva dice " Para la duración y terminación del contrato se daban las siguientes reglas : a) según el artículo 1730, no podía obligarse al trabajador sino por cierto tiempo o para la ejecución de una obra determinada, con lo que quedó proscriba aquella forma de contratación en la que el trabajador se obligaba a prestar sus servicios durante toda su vida ". (10)

En cuanto a la regulación de los contratos por obra o tiempo determinado, cuando éstos se da por terminados anticipadamente al plazo establecido o tér

mina de la obra, se olvida el legislador de la seguridad que debe tener el trabajador en su trabajo, y dá facultades al patrón para despedirlo en esas circunstancias con sólo indemnizarlo con una cantidad igual al tiempo restante para la terminación del contrato o terminación de la obra. Al respecto de la Curva anota: "Si el contrato era a tiempo fijo o por obra-determinada, era preciso esperar el vencimiento del plazo o la terminación de la obra; y si alguna de las partes lo daba por terminado con anterioridad, era responsable de los daños y perjuicios que ocasionara. Si era el patrón, debía pagar al trabajador el importe de los salarios por el tiempo que faltaba para el vencimiento del plazo o terminación de la obra; o igual pago debía efectuarse si el trabajador se separaba del servicio por falta cometida por el patrón". (11)

En relación a los contratos que se celebraban por tiempo indefinido, estableció que podían darse por terminados por cualquiera de las partes, dando aviso con ocho días de anticipación. Y en relación con el salario y a pesar de la pretendida igualdad entre las partes, el artículo 1762 estableció que la afirmación del patrón respecto al monto del salario, pago de salarios del último año y por los años no hechos al trabajador, era aceptada. Esto es diferente en nuestra legislación actual, ya que es el patrón en cualquiera de los casos quien deberá demostrar tales hechos, ya que en caso contrario lo dicho por el trabajador al respecto se tendrá por cierto.

E).- ANTECEDENTES HISTORICOS EN  
EL MEXICO PRECORTESIANO. -

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

" En el espíritu de Hernán Cortés y de sus compañeros de armas, concededores de las instituciones de marcada fisconería feudal de la metrópoli, el régimen social y económico Azteca, produjo verdadera impresión de asombro y de incredulidad, sin que ellos las aprovecharan en intensidad, porque sólo se acudió a sus riquezas y al espolvoreamiento del metal acumulado en el laboreo de siglos y de constancia ". (12)

El trabajo estuvo subordinado esencialmente en atención a la categoría social de los individuos, ya que entre ellos, como ocurría dentro de la conformación interna de los pueblos dedicados a las guerras, - las clases sociales quedaban incluídas en dos grupos que eran: los privilegiados y los desheredados, aunque los mismos no constituían círculos herméticamente cerrados, sino - por el contrario, los de abajo podían escalar de diversas formas, hasta llegar a integrar dentro del primer grupo.

Para la mejor comprensión de la aportación que este pueblo hace a nuestro estudio, paso a referirme brevemente , al estudio de las categorías sociales integrantes de cada uno de los grupos mencionados antes.

Dentro del primer grupo se encuentran los militares, sacerdotes, nobleza, mercaderes, agricultores y artesanos.

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

" Si bien es cierto que los militares y sacerdotes gravitan esencialmente en el órden institucional y político del imperio, sólo me vinculo a ellos a simple título referencial, para comparables con otros elementos de la población. Nuestro propósito es poner de manifiesto el ordenamiento del trabajo y de la industria, bajo el punto de vista de expresiones creadoras y transformadoras de valores y de productos, por sí o por su intermedio; y el militar y sacerdote escapan al supuesto que examinamos porque no crean valores , sobre todo los primeros y porque su oficio es completamente extraño a nuestro estudio ". (15)

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

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

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

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

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

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

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

No obstante que la actividad principal entre los artesanos era la agricultura, destaca también éste como social, y es digno de mencionarse que en éste pueblo no se reconocía la práctica de cualquier oficio.

La actividad manual se desarrolla por obreros libres de diversas profesiones, sobre todo en la categoría de artesanos en los trabajos de piedra preciosas, madera, lazo, cuero, etc., alfarería, etc.

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

El trabajo lo desarrollan en sus talleres que generalmente lo constituyen sus casas, y con elementos propios de producción; los productos que elaboran los venden casi siempre al cliente que participa directamente de los intercambios.

A pesar de la libertad e independencia social y política de que gozaba la mayor parte del pueblo Azteca, su actividad laboral quedaba encuadrada dentro de una organización que se asemeja en gran parte al régimen corporativo, imperante en la edad media.

Después señala que: "Dentro de la libertad política y social de estos obreros, mediaba la obligatoriedad del trabajo. En las mismas especialidades, existían verdaderas gremios de gremios, semejantes en sus directivas generales a las de las de la edad media en Europa, repartidos en los cuatro barrios de la ciudad de México con la situación de fabricación y de venta y con sus dioses y fiestas especiales, que evidencian una modalidad corporativa y con ella dependencia y sujeción del trabajador a una organización disciplinada y fuerte: " (11).

En vista de conclusión, podemos decir que la relación laboral que se establecía entre los artesanos y los que creaban hacer los trabajos constitutivos de la especialidad de aquellos, de ninguna manera puede encuadrarse dentro de las características de nuestro actual concepto de trabajo, ya que adolece de algunos de los elementos importantes de éste, como lo es el hecho de que no se dé la subordinación, por una parte y por otra, el artesano llevaba a cabo la obra con elementos propios de producción.

Hubo un segundo grupo social y el que nos referimos en líneas anteriores que es el de

A pesar de la libertad e independencia social y política de que gozaba la mayor parte del pueblo Anteco, su actividad laboral que se encuadraba dentro de una organización que se le veja en gran parte al régimen corporativo, imperante en la edad media.

Después señala que: "Dentro de la libertad política y social de estos obreros, mediaba la obligatoriedad del trabajo. En las mismas especialidades, existían verdaderas expresiones de gremios, semejantes en sus directivas generales a las de las de la edad media en Europa, repartidas en los cuatro barrios de la ciudad de México con limitaciones de fabricación y de venta y con sus dioses y fiestas especiales, que evincían una mentalidad corporativa y con ella dependencia y sujeción del trabajador a una organización disciplinada y fuerte." (14).

En vista de conclusión, podemos decir que la relación laboral que se establecía entre los antecanos y los que mandaban hacer los trabajos constitutivos de la especialidad de aquellos, de ninguna manera se encuadraba dentro de las características de nuestro actual contrato de trabajo, ya que falte de algunos de los elementos importantes de éste, como lo es el hecho de que no se da la subordinación, por una parte y por otra, el antecano llevaba a cabo la obra con elementos propios de producción.

Hubo un segundo grado social y el que nos referimos en líneas anteriores que es el de

los desheredados, integrado por las más bajas categorías sociales y ellos son : los tlammes, esclavos y mayeques, aunque como ya se dijo, ésta categoría podía abandonarse para escalar la primera.

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

La esclavitud se podía dar por dos razones: por cautiverio, a quienes generalmente se destinaban para los sacrificios religiosos, pero si por algún motivo escapaban a la inmolación, podían entonces ser sujetos de venta a terceros. La otra razón por la cual se adquiría la condición de esclavo, era por castigos impuestos por algún delito cometido. En éste caso, tal esclavitud tenía ciertas características que la hacían diferente a la que se practicaba en Europa en ese entonces, éste debido a que el poseedor de un esclavo, no obtenía poder sobre la persona física del esclavo, y solamente el dueño de aquél podía exigirle la prestación de su trabajo, y obtener así, el producto de su labor.

Además, el esclavo tenía la aptitud para a su vez poseer esclavos y explotarlos en la misma forma que con él lo hacía su dueño. De ésta manera, el esclavo que a su vez tenía esclavos, podía constituir un patrimonio personal para el bienestar de él y de su familia.

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

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

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

En mi opinión, salvo algunas excepciones ~~elocuidas~~ antes, entre el pueblo Asteca no se practicó - la explotación del hombre por el hombre; por el contrario, aislado de la idea del trabajo libre, se hizo concebir la percepción íntegra de la remuneración y así las formas familiares del trabajo y la organización corporativa, impidieron aquella explotación.

#### F).- MEXICO COLONIAL

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

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

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

En cuanto a su estructura, era semejante a la de los europeos, maestros , compañeros y aprendices, pero en cuanto al régimen jurídico, los estatutos no se hicieron extensivos a los indígenas, ya que se les deja en libertad de ejercitar el trabajo que desearan , excepto el de la educación y otros, pues no podían establecer escuelas para la enseñanza , es decir, les prohiben adquirir la maestría, especialmente en los gremios de maestros de escuela, además de algunos otros.

Las Leyes de Indias se dieron para tratar de resolver el problema tan grave del trabajo de los indígenas, ya que al menos protegían formalmente al proletariado de la colonia española de los constantes abusos y explotación de que eran objeto los indígenas trabajadores de México ,

ya que por medio de la esclavitud aprovechaban su mano de obra tan preciada en ese tiempo.

" Esta recopilación, contiene entre otras disposiciones relativas a la duración del trabajo, el pago de salarios justos y equitativos, el pago del salario en efectivo y no en especie, a la reglamentación de las condiciones de trabajo, a la reparación en accidentes ocurridos en las minas, a la prohibición del trabajo de los menores de 13 años, así como la duración de la jornada diaria, prohibiéndose el trabajo de los Sábados en la tarde y los Domingos, para todos los aborígenes ". (16)

En cuanto a la duración del contrato del trabajo, lo limitan a un año; limitan la jornada de trabajo a 3 horas; otorgan subsidios a los obreros necesitados y enfermos; establecen la obligación de justificar los despidos, etc.

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

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

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

(19)

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

Así existieron las encomiendas, instituciones por virtud de las cuales los conquistadores eran dueños de los naturales de la tierra, a cambio de enseñarles la religión católica y el idioma español. Constituyen en realidad, un tipo de trabajo forzoso.

Otro tipo de trabajo forzoso lo constituyó la servidumbre, debido a la cual se daba a los conquistadores cierto número de indios para su servicio personal, los que se dedicaban a las labores del campo, como

tarea principal. Se los consideraba como objeto de propiedad al igual que se los consideraba a los animales.

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

En resumen, de esta época, se puede decir que el trabajo contratado, como tal, se dió formalmente en los Leyes de Indias, aunque en la práctica resultara nulo. En cierta forma se dió también en las Ordenanzas de Grandos, pues entre sus miembros se daba una reciprocidad de derechos y obligaciones, para que al final de cuentas resultara siempre en la práctica, que quien tenía las obligaciones era el trabajador y los derechos solamente el patrón.

#### H).- MEXICO INDEPENDIENTE.

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

forma que prevalecían en la época de la Colonia

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

Una vez realizada la Independencia, el problema político existente en México y motor dinámico de las inquietudes de ese tiempo, hace que la regulación jurídica de carácter liberal quede a un lado, pues se le presta poca atención al igual que a otras reglamentaciones jurídicas, necesarias para la convivencia del pueblo

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

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

Efectivamente, esta Constitución facultó a todo individuo a dedicarse a la profesión, in

dustria o trabajo que más le conviniese y dejó en libertad a las partes para que contratasen según sus intereses. ( Artículos 4o. y 5o. ).

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

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

Si la libertad no ha de ser una abstracción, sino ha de ser una entidad metafísica, es necesario que el código fundamental proteja a los derechos todos del ciudadano, y que en vez de un amo no críe millares de amos, que trafiquen con la vida y con el trabajo de los - proletarios ". (23)

Pero a pesar de lo convincente de los argumentos del Sr. Ramírez, prevaleció el criterio ex

puesto por Vallarta en varias de las intervenciones que hizo a propósito de la discusión del artículo del proyecto constitucional mencionado quien dijo : " El principio de concurrencia ha probado que toda protección a la industria sobre ineficaz; que la ley no pueda ingerirse en la producción; que la economía política no quiere del legislador más que la remoción de toda traba, hasta las de protección. Que el sólo interés individual, en fin, es el que debe crear, dirigir, y proteger toda especie de industria, porque sólo él tiene la actividad, vigilancia y tino para que la producción de la riqueza no sea gravosa ". (21)

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

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

Fatalmente Vallarta confundió intervencionismo de estado a la libre empresa, con una adecuada regulación jurídica del trabajo, lo que no era incompatible de ninguna manera, con la libertad de industria, por

lo que en éste primer intento de regular los derechos del trabajador constitucionalmente no fué posible .

En noviembre de 1865, el emperador Maximiliano dictó una ley denominada "Ley sobre trabajadores en donde se consigna principalmente la libertad de trabajo, otorgó los descansos de los domingos y días feriados, reguló la jornada de trabajo y le fijó una duración desde la salida hasta la puesta del sol con dos horas de descanso para comer, obligó al pago de los salarios en moneda, sólo permitió descontar la quinta parte del salario para el pago de deudas personales del trabajador y no trascendieran a la familia; obligó al patrón a proporcionar al peón del campo, agua y útiles de labranza; - cuando en la finca hubiera más de veinte familias de trabajadores, su dueño tenía de la obligación de fundar una escuela para la enseñanza a leer y escribir a los niños; - la jornada de los menores de 12 años era de medio día.

A la caída del Imperio de Maximiliano, el trabajo pasó a ser regulado por el Código Civil de 1871, y luego por el de 1884.

Los Códigos civiles de 1871 y 1884, otorgaron a los trabajadores la libertad de trabajo y el derecho de huelga, pero no regularon la jornada de trabajo. Fue el Código de Comercio, promulgado en 1887, el que estableció la jornada de trabajo para los comerciantes y la industria. Este código estableció la jornada de trabajo para los comerciantes y la industria en 12 horas, con un descanso de una hora para comer. Este código también estableció la obligación del patrón de proporcionar al trabajador los útiles de trabajo necesarios para el desempeño de sus funciones.

El resultado de esa pretendida igualdad, y de esa ilimitada libertad, fué como en todos los países que siguieron ese sistema, que los trabajadores quedaron completamente abandonados a merced del más fuerte, en cuanto a la fijación de las condiciones de la prestación del trabajo.

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

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

El Código de 1879 estableció, en materia de contratos de trabajo, 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 o destajo , o precio alzado, de aprendizaje y el de hospedaje.

Dentro del contrato de obras o destajo o precio alzado, distinguió dos formas , mismas que estableció en el artículo 2553 del propio ordenamiento y que fueron las siguientes :

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

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

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

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

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

#### H).- MEXICO CONTEMPORANEO

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

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

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

Así el gobierno de Don Francisco I. Madero, publicó el 13 de Diciembre de 1911, la Ley que creó el Departamento de Trabajo.

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

En 1914, aparece la ley de Ma-  
nuel M. Dieguez, uno de los primeros intentos serios por -  
crear en México una legislación de trabajo; entre otras cosas  
estableció, el descanso dominical como obligatorio, vacaciones  
y jornada de trabajo. Otra ley de ese tiempo fué la de Manuel  
Aguirre Borlanga del 7 de Octubre de 1914, la cual, dentro de  
sus aportaciones más importantes, se cuentan el de reglamentar  
algunos de los aspectos característicos del contrato indivi -  
dual de trabajo y creó las juntas de Conciliación y Arbitraje  
denominadas Juntas Municipales , además de reglamentar sobre  
la jornada máxima de trabajo, jornada a destajo, salario mí -  
nimo , protección a los menores de edad, al salario, riesgos  
profesionales, seguro social , etc.

" La primera legislación que -  
hace un intento serio por resolver íntegramente el problema -  
del trabajo, es la de Veracruz, promulgada siendo Gobernador  
del Estado el Sral. Cándido Aguilar, en 1914. Comenzando ésta  
ley condiciones sobre disposiciones del trabajo, reglamenta -  
la jornada reduciéndola a 9 horas, el descanso semanal y  
el salario mínimo, que fijó en \$ 1.00 diario . En materia de  
previsión social, se ocupó de la enfermedades no profesiona-



ficaciones civiles, es inoperante y que ningún beneficio ha reportado a la clase trabajadora.

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

En otras de sus disposiciones establece las bases fundamentales de los contratos, las que no podrían ser renunciadas por los obreros, y así establece los derechos y obligaciones de los patronos y obreros sobre jornada máxima, salario mínimo, terminación de contrato, etc.

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

Se dió otra ley, que fué la -

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

Las anteriores leyes que hemos citado y a las que nos referimos, nos demuestran que es en el México contemporáneo en donde realmente se reglamentó sobre el Derecho del Trabajo, y es en el período de la Revolución Constitucionalista donde verdaderamente nace éste Derecho como conjunto de normas protectoras del trabajador.

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

Ante éste triste panorama, el primer Jefe del Ejército Constitucionalista Don. Venustiano-

Carranza, y en la época en que estableció su Gobierno en Veracruz, vió la necesidad urgente que existía en México de dar comienzo a planteamientos serios sobre reformas a leyes existentes y creación de otras para garantizar los intereses de los obreros y campesinos. Inclusive, como se verá más adelante se pensaba ya en reformas a la Constitución de 1857.

El propósito de Carranza se reflejó en los estudios encomendados al Ing. Felix F. Pala vicini, entonces Secretario de Instrucción Pública del Gobierno de Carranza, quien en unión de varios colaboradores entre quienes destacaban jurisconsultos connotados, inicia ron profundos estudios de leyes y decretos anteriores.

Pastor Rouaix, refiriéndose a éstos estudios comenta : " entre ellos es digno de men cionar, en primer lugar, el de adiciones al Plan de Guada lupo, que fué promulgado como decreto por el Sr. Carranza el 12 de Diciembre de 1914, ( anexo VI ), del que inserta mos aquí el Artículo Segundo por contener una exposición de las reformas que el Gobierno se proponía realizar para satisfacer los anhelos populares , que fué el programa so cial de la Revolución , hasta entonces condensado en postu lados concretos. Dice así el Artículo Segundo : " El pri mer jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las le

yas, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo la latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad raíz; LEGISLACION PARA MEJORAR LA CONDICION DEL PEON RURAL, DEL OBRERO, DEL MINERO Y EN GENERAL DE LAS CLASES PROLETARIAS; ..  
..... y en general, todas las demás leyes que se entienden necesarias para asegurar a todos los habitantes del país la efectividad y el pleno goce de sus derechos, y la igualdad entre la ley ". (26)

El Lic. Macías, colaborador del Sr. Palavicini, dedicó especial atención a la legislación sobre trabajo, pues en el que tenía extensos conocimientos, elaboró conscientemente una serie de proyectos para cada uno de los aspectos del problema y que después serían utilizados en gran parte por el Constituyente de Querétaro para la redacción del Artículo 123 constitucional .

Se tenía conciencia entonces, de que todas esas reformas, necesarias y esenciales a las estructuras sociales, económicas y políticas del país --

por su trascendencia , no podrían aplicarse por un gobierno al restablecerse el orden constitucional, sin estar en pugna con los principios básicos de la Constitución vigente de 1957, ni tampoco podrían decretarse por los congresos locales, que estarían sujetos a los trámites que prescribía la misma constitución para la reforma de sus artículos.

Así las cosas, se pensó entonces en la convocatoria a un congreso extraordinario que tuviera el carácter de constituyente y dotara a la Nación de una nueva carta fundamental , acorde con las exigencias de las nuevas leyes de reforma que requería la Nación para reestructurar sus regímenes político, económico y social.

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

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

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

Primero se propuso el problema de incluir en el artículo quinto o en el setenta y tres, el capítulo de derechos de los trabajadores, como la jornada máxima de trabajo, duración, prohibición del trabajo nocturno en las industrias a niños y a mujeres etc. La intervención del Dip. Lizardi se condujo así : " A firmando que el párrafo final del artículo estaba totalmente fuera de lugar y que si se debía consignar los principios que encerraba como las bases sobre las cuales habría de legislar el Congreso en materia de trabajo, debía incluirse en el artículo setenta y tres ". (27)

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

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

es imposible, eso según ellos pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente, señores, esa tendencia, esa teoría, ¿ qué es lo que ha hecho ? . Que nuestra Constitución - tan libérrima, tan amplia, tan buena haya resultado, como la llamaban los señores científicos " un traje de luces para el pueblo mexicano ", porque faltó esa reglamentación que jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales , y allí concluyó todo . ¿ Después quién se encargará de reglamentar ? . Todos los gobiernos tienden a consolidarse y mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que ven - gan , hacer tal o cual reforma. De allí ha venido que no obs - tante la libertad que aparentemente se garantiza en nuestra Carta Magna , haya sido tan restringida; de allí ha venido - que los derechos capitales que contiene la referida Carta - Magna, queda nada mas como reliquias históricas, allí en ese libro. La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente - un aditamento para significar que es bueno, que sólo se tra - baje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías , porque hasta ahora los obre - ros mexicanos no han sido mas que carne de explotación . De - jémoslos en libertad para que trabajen en la forma que lo - conciban ; los impugnadores de éste proposición quieren - sencillamente dejarlo a merced de los explotadores , a mer - ced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres,

en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce, o - dieciseis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar sin dejarle tiempo ni para atender a las más imperiosas ne cesidades de su familia ". (28)

El diputado obrero Hector - Victoria se manifestó inconforme con el artículo quinto en la forma que había sido presentado por la Comisión, así co mo por el proyecto del C. primer Jefe, " porque en ninguno de los dos dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y atención que se merece ". (29)

Se declara partidario de que en el artículo quinto se fijen las bases constitucionales sobre las que los Estados deberían legislar en materia de trabajo, y está de acuerdo en que dicho artículo sea adi - cionado para que fije las bases constitucionales acerca de las cuales debe legislar en materia de trabajo. Condensando sus ideas en proposiciones concretas manifestó: " Un re presentante obrero del Estado de Yucatán viene a pedir aquí se le legisle radicalmente en materia de trabajo. Por consiguiente, el artículo quinto a discusión , en mi con - cepto, debe trazar las bases fundamentales sobre las que - ha de legislarse en materia de trabajo , entre otras, las - siguientes : jornada mínima, salario mínimo, descanso sema - nario, higienización de talleres , fábricas, minas, conve - nios industriales , creación de tribunales de conciliación

de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc.. No debe ponerse un plazo largo como el que fija la comisión en el dictámen para la duración de contratos, por - que, señores, un año, es mucho. Los que estamos en conti - nuo roce con los trabajadores sabemos perfectamente que - por efecto de la educación que han recibido, no son previ - so res; por consiguiente, tienen que sujetarse, en la mayoría de los casos, a la buena o mala fé de los patronos ". (30)

Las discusiones sobre este - artículo quinto, hicieron llegar a la conclusión a los - Constituyentes, de que era inevitable la regulación cons - titucional de los derechos del trabajador, pero que ésta - sería objeto de un título especial, y no dentro del capítu - lo de las garantías individuales.

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

Con ello, se había dado un-

paso vigoroso en el camino de la justicia social, que no sólo fué en beneficio del proletariado mexicano, sino que tuvo repercusiones en el mundo entero, pues sirvió de pauta y estímulo a muchas otras naciones para establecer principios similares con sus leyes constitucionales.

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

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

Es el artículo quinto de la Constitución en uno de sus párrafos quien dispone sobre la duración de los contratos de trabajo, cuando enuncia -

que el contrato de trabajo no podrá exceder de un año, en perjuicio del trabajador. El artículo 123 deja a la ley - reglamentari la regulación de éste aspecto de los contrastos.

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

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

Dos años después, siendo Pre

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

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

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

La Ley Federal del Trabajo, en vigor, regula la duración de los contratos individuales de trabajo, en los artículos 35 y 25 fracción primera, además de otros, y en relación a la ley anterior, existe una -

diferencia, en cuanto que la ley actual suprimió los contratos a precio alzado. Pero será en los posteriores capítulos de esta tesis, donde trataré de cada una de las formas de los contratos individuales de trabajo, en cuanto a su duración, que establece la nueva ley.

## C A P I T U L O    I I

### NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

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

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

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

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

- 1.- La que considera que a pesar de las condiciones de trabajo impuestas por la ley a las partes, la relación que se establece entre las mismas es en su esencia de carácter contractual. Esta corriente doctrinal, hasta hace pocos años daba por supuesto que la relación de trabajo, es decir, el contrato individual de trabajo era un verdadero y simple contrato.
- 2.- Una segunda posición la integra la tesis que sostiene que el nacimiento de los derechos y obligaciones entre el trabajador y el patrón, surge de la relación del trabajo, caracterizada por el hecho de la efectiva prestación del servicio. Aún cuando por lo general dicha relación tenga como antecedente un contrato, la ausencia de éste, no incide en la existencia de efectos jurídicos entre las partes, que se originan por el simple he

cho de la incorporación del trabajador al establecimiento del patrón o mejor dicho, desde que se comienza a prestar el servicio.

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

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

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

## A).- TEORIAS CIVILISTAS

Que los tratadistas del Derecho Civil y Derecho del Trabajo de hace algunos años, consideraran a la relación de trabajo como un verdadero contrato, es una consecuencia de la ciencia jurídica de esa época, que tenía a la ley y a los contratos como las únicas fuentes generadoras de derechos y obligaciones.

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

### I.- TEORIA DEL ARRENDAMIENTO.-

Estas ideas tienen como principal antecedente el Derecho Romano, por haber sido donde por primera vez surgieron. Fueron acogidas con mayor intensidad por la doctrina, en virtud de la tradición misma que estas traen consigo; inclusive, la mayoría de los países han regulado este contrato en sus ordenamientos jurídicos civiles, siguiendo la tradición romana.

En el antiguo Derecho Romano se consideró a la prestación de servicios personales como un contrato de arrendamiento, mismo que tenía como antecedente la Locatio Servi, pues lo que se arrendaba propiamente, era la persona misma del esclavo; después con el na -

cimiento del trabajo de personas libres, aparecen las dos--  
figuras contractuales más importantes : la Locatio Conduc-  
tio Operarum, y la Locatio Conductio Operis, considerándose  
ya éstos contratos como de arrendamiento de servicios y de  
obra propiamente, desprendida esa prestación de la persona-  
misma.

Citaremos algunos de los prin-  
cipales defensores de ésta teoría. En Francia se encuentran  
entre otros, Marcadé y Planiol , éste último de los más des-  
tacados, nos dice : " Existe grave confusión respecto al -  
nombre que debe aplicarse a éste contrato. Los economistas  
se contentan casi siempre con denominaciones inútiles o fal-  
sas desde el punto de vista jurídico, y es así que se han g  
costumbrado a llamarle CONTRATO DE TRABAJO , expresión que  
parece tener cierta virtud oculta , puesto que se le emplea  
constantemente en el mundo parlamentario , pero que, en de-  
recho, no tiene más valor que la expresión simétrica, con -  
trato de casa, aplicada al arrendamiento de cosas . El tra-  
bajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el --  
buen sentido exige pues, por lo menos se tenga el cuidado -  
de decir de cual de ellos se trata... Este contrato es un g  
arrendamiento , según lo demuestra un rápido análisis : La -  
cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada -  
persona y que puede ser utilizada por otra como la de una -  
máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en

arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas " . (35)

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

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

" El sector de la doctrina - quien niega la posibilidad de incluir el contrato de trabajo en la esfera del arrendamiento, parte e incurre en -

el error de método de considerar el arrendamiento en la dirección y plano de lo que históricamente fué su primera manifestación; a saber, la locación de cosas según la cual la utilización de la cosa era ejercitada mediante la posesión de la misma por parte del que la usaba ".(37)

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

Baudry y Wahl hacen notar :

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

Estos autores también apoyan la tesis del contrato de trabajo como arrendamiento, aunque tal concepción, como la han descrito antes, constituye la concepción original de la relación laboral, en la esclavitud : confunden al sujeto de la relación de trabajo con el objeto de la misma.

Para José Martín Blanco, la tesis antes expuesta es inadmisibile y agrega : " que no cabe

reducir el contrato de trabajo al esquema tradicional del contrato de arrendamiento, ni subsumir las relaciones jurídicas provenientes de aquél, dentro de ésta". (39)

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

a).- " En primer término, desde el punto de vista sistemá -  
tico, la clasificación o encuadramiento del contrato -  
de trabajo dentro del arrendamiento, carece de un funda - -  
mento científico;

b).- En segundo lugar, penetrando un poco más en el conteni -  
do del contrato de trabajo y en la esencia de las rela -  
ciones en él y por él constituidas, a de llegarse a la mis -  
ma conclusión de rechazar la identificación del contrato de  
trabajo y contrato de arrendamiento. Ha de llegarse por las  
dificultades que entraña, tanto la determinación o identi -  
ficación del objeto del trabajo y de las obligaciones diman -  
nantes de aquél, como la forma práctica de la realización -  
de su contenido, que son tan diferentes en el contrato de -  
trabajo y en el arrendamiento ". (40)

Letnar, alemán, citado por -  
Mario de la Cueva, ataca la teoría del arrendamiento argu -  
mentando que la fuerza de trabajo no forma parte del patri-

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

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

## II.- TEORÍA DE LA COMPRA-VENTA

Esta dirección doctrinal que asimila el contrato de trabajo al contrato de compra-venta, entiende que el obrero venderá al patrón su trabajo, siendo el salario el precio en tal operación.

El fundamento de esta doctrina radica en la posibilidad de entender al trabajo como una cosa en sentido jurídico, y considerarlo como obligación de dar,

como sucede en el contrato de compra-venta.

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

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

En el primer supuesto, la doctrina francesa, posterior al antiguo derecho romano, considera que cuando el obrero es propietario de la materia del trabajo, y la suministra, y que además trabaja con sus propios útiles , el hecho de que éste se preste en virtud de un contrato de trabajo, la relación jurídica resultante no es por ello un contrato de trabajo, sino una venta; si se quiere, contiene ésta doctrina en boca de Marcade, surgirá una venta condicional y de objeto futuro, pero en definitiva una venta, y no un contrato de trabajo.

El segundo de los supuestos - en que la materia es proporcionada por el patrón, es sostenida ésta corriente por Bureau y Chatelain, desde dos puntos de vista diversos. El primero de los autores apoya su postura en el testimonio del método de observación, la naturaleza del contrato de salario y la coalición económica y

Efectivamente Bureau, considera carente de interés y sin valor alguno la cuestión de determinar qué es lo que se compra por el patrón al entender que - el contrato de trabajo es una compra-venta, no obstante tener presente lo mucho que se ha discutido sobre si la cosa comprada por el patrón en el contrato de trabajo, es el trabajo del obrero o el producto o resultado de tal trabajo.

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

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

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

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

"Del mismo modo que es la propiedad de la materia es decir, de una parte del producto la que hace atribuir a su propietario la propiedad del producto completo, es la propiedad que tiene el obrero de una parte del producto, la que le hace atribuir por accesión la propiedad del producto completo". (24)

Este mismo autor fundamenta ese derecho de propiedad del obrero, así como adquirir implícitamente la otra parte del producto, en un principio de equidad natural: " El trabajo es el fundamento de la propiedad ". Cada quién tiene, actualmente, el fruto de su trabajo. La parte de un producto es el resultado del trabajo de alguien, y pertenece según ese principio de equidad natural, a aquél cuyo trabajo la ha hecho.

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

Además anota Chatelain, que-

el obrero tiene una propiedad virtual, pues no es jamás -  
efectivamente propietario del producto.

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

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

En otra parte de su exposición este mismo autor nos dice con motivo de la comparación que hace del contrato del trabajo y el de ministración de energía: " el hombre, en su persona física, no puede ser objeto de contratación, de tal manera que el á-

nico objeto posible de la prestación del trabajador, es -  
su fuerza de trabajo, esto es, su energía " . (44)

Este criterio es objetado -  
afirmandose que en el contrato de trabajo la obligación -  
del trabajador es de hacer y en la compra-venta es de dar;  
a ésta objeción contesta Carnolutti con el siguiente argu -  
mento: " lo que ocurre es que se confunde la prestación, -  
que es el contenido de la obligación estatuida en el con -  
trato, con el objeto de la prestación. Se dice que el tra -  
bajador está obligado a hacer y el vendedor a dar; pero -  
el dar consta de dos elementos, la prestación y su objeto  
y lo mismo ocurre en el hacer, solamente que en éste se -  
gundo caso, por defecto en el análisis, se confunden de -  
ordinario, observándose el objeto en la prestación. El -  
vendedor cuando da, se apronta a hacer, deja que la cosa -  
sea tomada por el comprador y de la misma manera el tra -  
bajador cuando hace, se apronta a dejar que su energía -  
sea utilizada por el patrón. Aún aquí, una es la presta -  
ción y otro su objeto, y si éste no es el hombre, no pue -  
de ser sino una cosa " . (45)

Sostiene además éste mismo  
autor, que la energía humana de trabajo, debe ser conside -  
rada como una cosa, y por tanto, objeto de un trabajo, cuan -  
do al exteriorizarse se objetiviza al salir del cuerpo hu -  
mano; además que no por su origen humano, no pueda ser -

vista como una cosa, porque cosa son los cabellos que se venden a un peluquero o los esqueletos que se colocan en un museo.

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

También para ésta teoría tiene Lotmar una crítica que hacerle, en cuanto que dice Carnelutti que la energía humana sólo puede ser objeto de contrato en cuanto se objetiva exteriorizándose, al separarse del cuerpo humano; y lo hace así : " La energía del trabajador es objeto del contrato del trabajo, antes de que se exteriorice, pues una vez que se realiza, se ha cumplido la obligación del contrato ". El maestro Castorena critica también ésta posición : " Si el objeto de la compra-venta es el hombre, como el hombre está fuera -

del comercio, como el hombre no es una cosa, como el cumplimiento forzoso de las obligaciones de hacer no es posible en derecho, como ningún derecho de propiedad adquiere el patrón sobre el trabajador, y como además el objeto del trabajo no es el hombre, sino una parte o porción de la capacidad de trabajo de la persona humana, resulta que la asimilación es absurda ". (47)

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

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

Va en contra de la tesis de Carnolutti, en tercer lugar, la cada vez más acentuada ten-

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

### III.- TEORIA DE LA SOCIEDAD

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

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

Chatelain : " Considerado - en su aspecto puramente económico un establecimiento industrial, es algo complejo, que responde a cierta unidad. Es, ante todo, un grupo de hombres y su funcionamiento es una combinación de actos que tienden a un fin común, la - producción de objetos : unión , armonía de actividades de

muy diversos grados, inteligencia, ciencia, fuerza, habilidad, técnica, coordinación y subordinación de actos simultáneos y sucesivos, a fin de obtener el máximo de rendimiento, disciplina para mantener la coordinación y subordinación necesarios al éxito de la obra común, tal es la empresa industrial ". (49)

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

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

- a).- " Acaso la aportación del empresario y del obrero no tiene la misma naturaleza ni la misma importancia : el patrón aporta sus capitales, el obrero su trabajo. Pero nada hay en éstas diferencias que se opongan a la naturaleza de la sociedad;
- b).- Un segundo requisito para constituir la sociedad, es que las partes tengan por fin obtener ganancias y éstas resultan de las operaciones al actuar en común, misma posición de las partes en el contrato de trabajo.

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

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

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

Otras críticas que se le hacen se enderezan en el sentido de que la participación en las pérdidas es de esencia en la sociedad, el trabajador no corre ningún riesgo, en cambio un socio no puede ser liberado de ellas totalmente. Esa participación en las pérdidas que suele pasar en la sociedad, no existe en el contrato de trabajo, además de que el patrón y el trabajador de ninguna manera se encuentran en un mismo plano de igualdad ; por un lado, el patrón posee el capital que en la mayor parte de los casos son inmensos, contractando con la situación económica del trabajador. El patrón dirige y manda; el trabajador siempre obedece.

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

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

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

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

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

Castorena dice lo siguiente :  
" No erróneo querer ver como socio industrial al trabajador, pues mientras aquí hace de su actividad personal una actividad para fines comerciales (est. las realiza para alcanzar un salario sin ulteriores fines y la participación en las u- tilidades es simplemente una medida adoptada por el legisla- dor o por el patrón si lo ha pactado en el contrato de tra- bajo, para que las relaciones obrero-patronales marchen en

la mayor armonía, pero que no guardan ninguna semejanza - con la participación en la utilidad de los dos ". (52)

#### IV.- TEORIA DEL MANDATO . -

Su origen se localiza en Roma, y en su tiempo tuvo bastante buena acogida. Actualmente descartada.

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

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

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

En la propia Francia, donde se atacó esta teoría en base a un precio inexistente y un precio mínimo, surgen también los más destacados exponentes de ella.

Los que la atacan, lo hacen utilizando los argumentos que se citan a continuación :

En primer lugar, cuando el precio falte en el contrato de trabajo, no cabe identificarlo con el mandato, sino que ni siquiera cabe hablar de contrato de trabajo; tal vez en éste sentido pueda hablarse de otra figura jurídica; por el contrario, podría equipararse el contrato de trabajo con el mandato remunerado, situación que acarrearía el problema de distinción de ambas figuras.

Se planteó también la posibilidad de equiparar las dos figuras contractuales en base a un precio o salario insuficiente.

Se criticó ésta posición, argumentando que aunque el precio sea insuficiente, ésta situación no quita de ninguna manera la naturaleza propia al contrato de trabajo, ya que él mismo estará entonces en proporción a la labor desarrollada o a desarrollar, o bien porque en la común intención de las partes, el precio es la razón de los servicios prestados.

Otros autores, civilistas en su mayoría, consideran a la subordinación elemento importante de separación de las figuras contractuales que estudiamos, ya que las mismas no son en el mismo grado, aunque

se de. Estos añaden una característica todavía más distintiva : el objeto de ambos contratos . El mandato es esencialmente un contrato de representación para realizar actos jurídicos o una serie de actos por cuenta de otra persona, y el contrato de trabajo tiene como finalidad la de realizar un trabajo sin tener que ver con la representación . Claro que puede considerarse como trabajo la celebración de un acto jurídico por otra persona, siendo ese trabajo algo accesorio , pues lo que las partes se proponen es el resultado jurídico , la creación de un derecho en favor del mandante; en cambio en el contrato de trabajo , la finalidad es el trabajo mismo, del que el patrón espera obtener un beneficio material o intelectual.

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

José Martín Blanco anota las siguientes diferencias:

- a).- El mandato es naturalmente gratuito, mientras que el contrato de trabajo es oneroso esencialmente:

- b).- Normalmente el contrato de trabajo lleva implícito el elemento de representación , y el contrato de trabajo no.
- c).- En la generalidad de los casos el mandato -- persigue un resultado jurídico , y en el contrato de trabajo la realización de un trabajo del que ha de obtenerse un producto material o intelectual.
- d).- El contrato de mandato importa el establecimiento de relaciones jurídicas entre tres sujetos : mandante , mandatario y tercera persona; en el contrato de trabajo, dos : patrón y trabajador. " (95)

De la exposición de la teoría y las críticas a la misma, resulta que los fundamentos en que se basa son poco , ante ésto, la fortaleza de los argumentos que exponen los críticos de la misma, razón por la cual éste ha caído en desuso por la doctrina y cada vez son menos los autores que le dan importancia.

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

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

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

Los argumentos que esgrimen algunos de los sostenedores de la primera posición que antes anotamos, los fundamentan en la subordinación del obrero al patrono, y el carácter transaccional del salario. Lo consideran como una categoría intermedia entre el arrendamiento y la sociedad por la subordinación del obrero y el pago del salario, así como por la unión necesaria entre los contratantes y el carácter, como antes dije, transaccional de la remuneración, la que se paga y es acordada desde antes de saber si la empresa tendrá beneficios o no; un partidario de esta corriente lo es Chate lain, quien considera al contrato de trabajo como compuesto de diversos elementos, siendo que toma de la so-

siedad, de la venta, arrendamiento de obras, contrato de depósito y de seguro, es decir, de una u otra manera, el contrato de trabajo participa de alguno de los elementos de cada uno de éstos tipos de contrato, siendo la sociedad en éste caso la base.

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

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

Laval, adhiriéndose en general a la postura de Geny, y criticando diversos aspectos de la formulación de Chatelain, considera: " Que el trabajo del hombre no pueda ser objeto de un arrendamiento, y que es preciso ver en el contrato de trabajo un contrato sui-générés, que conviene diferenciar y definir por su fin

nómico, y por los móviles psicológicos de los interesados. De ésta forma el contrato de trabajo se encuentra diferenciado de una parte, de todos los contratos relativos a los servicios domésticos; y de la otra de todos los contratos realizados por los artesanos ".( 55)

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

Un grupo más de los que sostienen la teoría que estamos analizando, plantean el problema de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, sobre el plano de la distinción del carácter patrimonial o personal del mismo , y parten de una especial consideración del trabajo como objeto del contrato del trabajo, para luego venir a configurar o concebir la relación laboral como una especial relación jurídica : relación de trabajo personal , de hombre a hombre , sin un particular objeto jurídico, y de cuya relación surgen también relaciones de

cambio, que son por ello de naturaleza accesoria, de donde la ordenación o disciplina jurídica del trabajo, es la ordenación social de las personas, diversa de la de los bienes.

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

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

En apoyo a la posición que - considera al contrato de trabajo como sui-génereis, por las características especiales del mismo, Eugenio Pérez Botija declara: " Ofrece el nuevo tipo contractual un régimen jurídico autónomo y bastante completo. En múltiples aspectos, supera su ordenamiento al de algunos contratos clásicos. En él se producen entrecruzamientos con instituciones de derecho público que determinan el que el contrato de trabajo -

desborde en el marco del derecho civil ". Agrega éste mismo autor : " Que el contrato de trabajo se caracteriza - por una serie de notas generales y especiales : generales las que se refieren a que es un contrato oneroso, personal, sinalagmático, comutativo, y que no es ni formal ni solemne, las notas especiales son las siguientes :

- 1.- El carácter social e institucional de las relaciones laborales .
- 2.- El principio pro-operario, consecuencia del moderno espíritu de protección y tutela del trabajo.
- 3.- De las limitaciones Secundum y Ultra Legem a la autonomía de la voluntad ".

Continúa diciendo : " Es un contrato sui-generis, en cuanto implica concierto de voluntades , significando contra-prestaciones mutuas, estipuladas mediante recíprocas derechos y deberes. Es sui-generis por las restricciones a la autonomía de la voluntad, y su ordenación , que han articulado un sistema especial de leyes que se separa bastante, y aún se independiza institucionalmente de los cuerpos legales oficiales ". (36)

En igual forma, Cabanellas nos dice: " El contrato de trabajo presenta una figura jurídica autónoma que por sus requisitos esenciales de exclusividad, profesionalidad , subordinación y estabilidad ,

son propios de éste contrato, y difieren además de los restantes contratos ". (57)

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

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

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

trato de trabajo". (59)

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

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

A mayor abundamiento, considera Mario de la Cueva, que el derecho del trabajo difiere esencialmente del Derecho Civil, por sus fundamentos y sus propósitos, y agrega: " El derecho del trabajo no es un derecho para regular la conducta de los hombres en relación de las cosas, sino que es un derecho para el hombre; sus preceptos e instituciones tienen como finalidad inmediata,

no solamente proteger la energía humana de trabajo, sino más bien, asegurar a cada hombre una posición social adecuada, ésto es, el derecho del trabajo constituye no reglas para regular la compra-venta, o el arrendamiento de la fuerza de trabajo, sino un estatuto personal que procura elevar al hombre a una existencia digna.

Por eso es que la semejanza en las instituciones no puede resolver los problemas, - porque la esencia de las mismas instituciones es distinta ". (61)

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

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

Esta teoría representa la o posición más abierta a las tesis analizadas contractua - listas, sobre la relación individual de trabajo.

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

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

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

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

Es durante el siglo XVIII y XIX, cuando se empieza a sentir una nueva fase evolucionada en el derecho del trabajo. Esto se demuestra, por una parte, en el predominio del liberalismo económico representado por la resolución y extinción de la serie de limitaciones que había puesto en práctica la ordenación económica del estado

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

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

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

La creación del seguro social ( seguro de enfermedad, de accidentes, de vejez , etc. ) en Alemania, significa otro de los grandes cambios en el dere-

cho del trabajo.

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

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

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

Potthoff intentó lograr una teoría sobre la relación de trabajo, y en éste sentido expresa : " Que la relación de trabajo no es una relación de cambio semejante a las situaciones que resultan del contrato en el campo obligacional , sino que es más bien una relación de organización jurídico-social. Para él no se cambian cosas o valores patrimoniales en la relación de trabajo, si no lo que resulta es que se unen hombres en y para una asociación de trabajo" Y agrega : " Que el obrero no se obliga en la relación de trabajo, ni promete prestaciones reales o

cosas, sino que se compromete a sí mismo". (62)

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

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

La importancia del argumento expuesto por Molitor, radica en que fué el primero en distinguir la diferencia que se da, cuando se empiezan a producir los efectos, es decir, derechos y obligaciones emanadas del Derecho del Trabajo; admite que dichos efectos no derivan de la simple obligación de cumplir el contrato, o de realizar un contrato, sino

que sólo sucede a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrón.

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

(63)

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

Observemos que en las teorías expuestas, la celebración de un contrato tiene importancia secundaria, siendo la incorporación a la unidad de explotación, el fundamento para el nacimiento de los derechos y obligaciones , recíprocos, entre patronos y trabajadores. Esta idea inicial nos dará la pauta para entender

el análisis que sobre la relación de trabajo hace el maestro Mario de la Cueva.

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

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

En relación a éstas ideas, - Trucba Urbina manifiesta : " Esta teoría, que en nada supera a la teoría contractual de carácter social, no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, pues ya sea tratándose de una relación proveniente del contrato o de alguna relación que no se origine en la voluntad de las partes, en todo caso siempre se tendrá que aplicar la ley

ma legal en beneficio del trabajador ". (64)

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

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

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

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

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

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

En los contratos comunes, su perfeccionamiento y consiguiente creación de derechos y obligaciones entre las partes, se consigue desde el pri

mor momento en que el consentimiento se dá . Cosa diferente ocurre en la relación de trabajo, pues los efectos fundamentales del derecho del trabajo se producen desde el instante en que se empieza a prestar el servicio, es decir, los efectos no se producen por el simple acuerdo de voluntades . En éste sentido Mario de la Cueva nos dice ; " No ocurre lo mismo en la relación de trabajo, pues los efectos fundamentales del derecho del trabajo principian únicamente a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del derecho del trabajo se producen , no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, sino cuando el obrero cumple, efectivamente, su obligación de prestar un servicio. En otros términos expresado : El derecho del trabajo , que es un derecho protector de la vida, de la salud y de la condición económica del trabajador, parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio, y es, en razón de ella, que impone al patrono cargas y obligaciones ". (36)

A manera de conclusión, el derecho del trabajo toma en cuenta no el origen de la relación del trabajo, sino la prestación del servicio, inclusive aquellos que podría darse el caso de una relación nula e impuesta por la fuerza, en tal caso, la prestación del servicio se dá por lo que el derecho del trabajo, es decir sus efectos, deben cumplirse.

Se desprende también otra con-  
clusión , en el sentido de que es diferente la relación-  
de trabajo a los contratos civiles, ya que en éstos, la  
producción de efectos jurídicos depende sólo de un acuer-  
do de voluntades, mientras que en la relación de trabajo  
es necesario el cumplimiento de la obligación, es decir,  
la ejecución de la obligación por el trabajador. En éste  
sentido De la Cueva nos dice que : " El derecho del tra-  
bajo protege a la persona del trabajador, independien-  
tamente de su voluntad o de la del patrono, y por eso rige  
imperativamente la prestación de servicios, con indepen-  
dencia de su origen; o dicho en otros términos, la esen-  
cia del derecho del trabajo está en la protección al hom-  
bre que trabaja, independientemente de la causa que haya  
determinado el nacimiento de la relación jurídica ".(67)

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

De lo antes expuesto, no se  
debe concluir que el simple acuerdo de voluntades, expre-  
so o tácito, no produzca ningún efecto, por el contrario,  
el trabajador sí tiene una obligación que consiste en po-  
nerse a disposición del patrón, para que utilice su fuer-  
za de trabajo prometida, y el patrón permitir al trabaja-  
dor que desempeñe el empleo ofrecido.

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

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

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

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

" La aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento ". (70)

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

En cuanto a la formación de la relación de trabajo, es necesaria la voluntad del trabajador, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo quinto Constitucional, por el cual a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. Si se trata de la voluntad del patrón, ésta situación se presenta un tanto compleja. Puede darse ésta voluntad en algunos casos como es el de los trabajos domésticos, pero en el caso de las grandes in

dustrias, en contados casos el patrón interviene en las contrataciones de sus trabajadores, sino que es una persona distinta, que a veces ni mandatarios jurídicos son.

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

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

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

En cierta forma, en mi opinión, estoy de acuerdo con Mario de la Cueva, aunque nuestro punto de vista en cuanto al origen de la relación de

trabajo, queda más claro con la anotación que al respecto hace el maestro Urbina, al referirse al concepto que de relación de trabajo y contrato individual de trabajo dá la Ley Federal del Trabajo, y nos dice:

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

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

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

...de las cosas que se han hecho en el mundo...

...de las cosas que se han hecho en el mundo...

...de las cosas que se han hecho en el mundo...

...de las cosas que se han hecho en el mundo...

el estado puede exigir se cumpla dicho contenido, no -  
pueda ser confundido con una relación contractual "

( 73 ).

## C A P I T U L O   I I I

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

#### I.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

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

Para puntualizar, es conveniente anotar algo que al respecto nos menciona el maestro Trueba Urbina : " En las relaciones de producción y en toda actividad laboral , los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia, en el régimen de explotación capitalista, pues es bien sabido que antes del nacimiento del Derecho del Trabajo en el artículo 123 de la Constitu

ción Mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general, estaban a expensas de los patronos, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían, con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias. La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación, pues ante todo, los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia; ésto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados, o más bien constreñidos a aceptar la imposición patronal, todo al amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de autonomía de la voluntad convertido en instrumento de dictadura de los empresarios". (74)

Así también, algunos otros tratadistas se han ocupado del tema. Martín Artajo dice: " Hay que pensar en nuevas formas de acceso a la propiedad en formas más eficaces y de una ampliación más general a toda clase de trabajadores. Si la propiedad principalmente interesa, desde el punto de vista social, por lo que tiene de estabilidad para el poseedor y de seguridad para su familia, por lo que tiene de complemento de su libertad, porque no es posible una verdadera independencia y una verdadera libertad en el orden social sin la posesión de algunos bienes: para muchos obreros, para la mayor par-

te de los trabajadores, bastaría con que alcanzasen la seguridad de su propio trabajo, digámoslo así, la propiedad de su empleo . Para los más, por otra parte, sería ésta quizá la única forma de propiedad posible..... Hay que aspirar, cuando menos, a que, en el mundo del futuro, el trabajo seguro y bien retribuido se convierta en un verdadero patrimonio de los trabajadores ". (75)

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

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

Este importante problema de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, ha sido planteamiento que los propios trabajadores se han

hecho a raíz de la segunda post-guerra mundial . Tiempo atrás, el problema del derecho individual del trabajo , lo constituían en términos generales, las condiciones - de la prestación del servicio, ejemplo : jornada de trabajo, descansos, vacaciones, etc.

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

El mismo agrega : " La estabilidad de los trabajadores en los empleos comprende - dos modalidades : la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución ". (79)

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

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

Considero justa la opinión vertida por De la Cueva. Es hermoso lo dispuesto por el artículo 30. de la ley, pero por desgracia, todo resulta ser letra muerta, ya que la realidad en Mexico se presenta de modo tan diferente a lo que el legislador quiso. Los trabajadores, día con día, sufren las peores vejaciones de parte de los patronos, quienes en aras de conservar sus empleos y poder vivir, tienen que soportar toda clase de humillaciones , sumándose a esto los raquícos salarios que acarrearán una situación económica deplorable.

A pesar de esto, nuestra legislación tiende a consolidar, como lo veremos más adelante, la estabilidad de las relaciones laborales, imponiendo criterios restrictivos respecto de la resolución de los contratos de trabajo.

Si en el Derecho Civil se afirma que los contratos se celebran para cumplirse, en el Derecho del Trabajo, cabe sostener que los contratos se celebran para que perduren. Por otra parte, puede decirse que la empresa en todo momento se encuentra interesada en que la prestación de los servicios por parte del obrero, sea ininterrumpida, porque con ello asegura el aprovechamiento integral de la eficiencia del trabajador, que sólo se alcanza con el tiempo y la experiencia. Sin duda alguna, la misma perspectiva alienta al trabajador, en virtud de que los paros y cualquier suspensión en el trabajo, significa la privación de la remuneración.

La estabilidad constituye normalmente, una forma de protección general del que surgen derechos individuales, instituyéndose solamente en favor del trabajador, pues en caso contrario, se llegaría a consagrar la obligación para el obrero de vincularse a un sólo patrón durante toda su vida, obligación que prohíben expresamente la mayoría de las legislaciones, en razón de que ésto abrogaría la garantía de la libertad individual. Nuestra Constitución General de la República, en el artículo 50., consagra ésta garantía, misma que se encuentra reproducida en la Ley Federal del Trabajo.

La estabilidad de los traba-

trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades : la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su terminación . Sin la segunda de las modalidades o característica , la estabilidad sería nula, pues así el trabajador estaría expuesto a los caprichos del patrón, que quisiera despedirlo de su trabajo en cualquier momento, sin importar ninguna circunstancia.

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

Por influencias del Derecho Civil del siglo pasado, las relaciones de trabajo quedaban supeditadas a la libre voluntad de las partes contratantes. Esta situación tuvo sumido al trabajador en el más completo desamparo por la falta de estabilidad en las relaciones de trabajo. Nuestro derecho mexicano del Trabajo, rompe definitivamente con ésta influencia del Derecho Civil, ya que en artículo 123 de la Constitución General de la República, consigna que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos, sino por causa justa.

De igual manera, se ha postulado la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo, mientras subsistan las causas y materia que le dieron origen; también, que no es posible dejar a la libre voluntad de los patrones, la fijación de términos en las relaciones de trabajo. Esto es debido a la seguridad presente y futura que deben tener los trabajadores .

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

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

Conviene para nuestro estudio, tratemos de dar una definición de "contrato de trabajo " ; y esto es útil, primero, por ser éstos constituyen la institución fundamental del derecho del trabajo que muchos autores consideran como el conjunto de normas dictadas para regular el contrato de trabajo, del que derivan las reia -

ciones entre trabajadores y patrones, y segundo, para diferenciarlo de otras relaciones jurídicas afines y de limitar su campo de aplicación, evitándo confusiones , además de guiar el criterio del juzgador en los casos concretos a examinar.

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

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

Pérez Botija lo define de la siguiente manera : "contrato de trabajo es el acuerdo expreso o tácito, por virtud del cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una remuneración ". (80)

De Litala : " Contrato de trabajo es, en general, el dirigido a constituir un vínculo jurídico entre trabajador y empresario que consiste, para el primero, en la obligación de trabajar, y pa

ra el segundo, en la obligación de pagar la merced ".  
(81)

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

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

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

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

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

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

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

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo 1o. y el contrato celebrado, producen los mismos efectos ".

Acertadamente Trueba Urbina, considera que nuestra legislación siguió el criterio de los tratadistas extranjeros, para quienes el derecho del

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

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

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

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

- A).- POR TIEMPO INDETERMINADO O INDEFINIDO .- Es la norma general, y se celebra sin fijar la duración del contrato, ni cabe determinarla, dada la índole permanente de las actividades de la empresa.
  
- B).- POR TIEMPO DETERMINADO O FIJO . - Es aquél en que las partes han establecido el término de duración del contrato o cuando dicho término obedece, a la naturaleza de los servicios a prestar . Este contrato por tiempo determinado, puede subdividirse en varias especies :
  - a).- Por razón del plazo fijado, derivado de la naturaleza del trabajo a realizar, como en el caso del corrector de pruebas, contratado para una colección de obras;
  
  - b).- Por razón del plazo establecido sin tener en cuenta la naturaleza del trabajo, fijándose sólo el término de duración;

- c).- Para obra determinada;
- d).- Para obra indeterminada.

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

- a).- Permanente;
- b).- Eventual o transitorio;
- c).- Accidental o esporádico;
- d).- Temporal o para obra determinada.

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

- a).- De trabajo continuo e ininterrumpido;
- b).- De trabajo intermitente.

Se entiende por contrato de-  
trabajo continuo e ininterrumpido, aquél en que el traba-  
jador presta sus servicios sin más suspensiones y descans-  
sos que los permitidos por la ley, reglamentos y conve -  
nios colectivos de trabajo. Los contratos intermitentes ,  
son aquellos en los cuales el trabajo debe realizarse en  
intervalos más o menos frecuentes, ésto por la índole es-  
pecial del trabajo o servicio a prestarlo.

Por último, debemos distin -  
guir entre trabajo discontinuo y de temporada.

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

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

- a).- Trabajo por tiempo indeterminado, que este establece el artículo 35 de la Ley y que consideramos como regla general. Artículo 35.- "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".
- b).- Trabajo para obra determinada, en que la terminación de la relación laboral, se sujeta a la condición, conclusoria de aquella, sólo justificada por la exigencia de la naturaleza del propio trabajo, según lo establece el artículo 36 de la Ley : "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".
- c).- Trabajo por tiempo determinado, permitido sólo en los casos que establece el artículo 37 de la Ley : " El señalamiento de un tiempo

determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes : I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y III.- En los demás casos - previstos por ésta Ley ".

Uno de los casos previstos por la Ley, es el planteado por el artículo 38 de la misma : " Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables, o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo determinado o para la inversión de capital determinado".

d).- Trabajo para la inversión de capital determinado, según expresa el artículo antes citado (38) en el que se introduce un nuevo criterio de determinación de la relación de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Transcribo a continuación, un párrafo escrito por Cabanellas, que nos precisa con exactitud las dimensiones de nuestro estudio: "Los contratos 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, 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 formu-

la 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 ".(88)

Con muchísimo acierto, Pérez Patón hace algunas observaciones que clarifican también el problema de nuestro estudio : "Se consideran trabajadores permanentes, aquellos que se incorporan a la empresa para trabajar satisfaciendo las necesidades normales, constantes y uniformes de ésta; aquellos que están vinculados normalmente a las necesidades de la empresa , explotación o negocio mercantil aunque las prestaciones del trabajo no sean continuas " (89)

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

A mayor abundamiento, Manuel Alonso García nos dá algunos conceptos que clarifican con bastante precisión el problema, al referirse a los trabajadores permanentes : "También se les define como aquellos de "fijo" o de "permanente" que se dan por

manente son necesarios para realizar los trabajos exigidos por el funcionamiento normal de la empresa, ocupando planta o formando parte de la plantilla de ésta, con contrato por tiempo indefinido, aún cuando circunstancialmente no efectúen trabajos de su categoría, ocupándose en otras funciones análogas correspondientes al grupo profesional a que pertenezcan ". (90)

Nos hemos estado refiriendo a los trabajadores permanentes en relación a la contratación por tiempo indefinido, en virtud de que la característica de "permanencia" siempre lo será de los contratos por tiempo indefinido.

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

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

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

Si las labores del trabajador pertenecen al giro de la empresa, a la actividad normal de ésta; si se trata de una explotación fija, estable y permanente, no es admisible que se considere al obrero como ocasional, eventual o transitorio.

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

surge de la naturaleza de la actividad de la empresa ,-- que del libre acuerdo de las partes ". (92)

En el mismo sentido se inclina de Litala : "Se presupone que se trata de un contrato por tiempo indeterminado, cuando la estipulación del término, no resulte justificada de la especialidad de la relación, y aparezca, en cambio, hecha para eludir las disposiciones del decreto ". Y agrega : "Deriva de ello que deben considerarse por tiempo indeterminado, todos los contratos estipulados por tiempo determinado en fraude a la ley ". (93)

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

En páginas anteriores se señaló el criterio que sigue la norma del Código del Trabajo, al considerarse como regla general de la duración de

los contratos, la indeterminación de las relaciones laborales, por lo que cabe establecer como presunción Juris Tantum la de que todo contrato de trabajo se estima concluido por tiempo indefinido, constituyendo la excepción los contratos por tiempo determinado y obra determinada. En consecuencia, la prueba de que el trabajador fué contratado con motivo de la ejecución de labores determinadas, corresponde al empresario, puesto que, como regla general, todo trabajador se considera incorporado a la negociación con carácter de permanente.

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

En materia de trabajo, nuestras leyes rompieron con los viejos moldes del Derecho Civil tradicional. El principio contenido en el artículo 123 constitucional, según el cual los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justa, postula la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo en tanto subsistan las causas y materia del trabajo que les dieron origen. Esta tesis condujo a la tesis que no es posible dejar a la libre voluntad del

luntad de las partes, la denuncia de las relaciones de trabajo o la fijación de un término de duración. Esto - significaría que vencido el término, la continuidad de la relación dependería únicamente de la voluntad del patrón, ya que por su poder económico representa la parte determinante en la contratación.

Al referirme a los contratos por tiempo indefinido, tendré que hablar de los trabajadores de planta, esto por las características del trabajo que desempeñen, en relación con su continuidad en el tiempo, y que lleva implícita la cualidad de la "permanencia en la actividad", a diferencia de los trabajadores "eventuales", sujetos a contratos por tiempo determinado u obra determinada, como lo veremos más adelante.

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

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

cia de la Nación, en diversas ejecutorias ha señalado - las características del trabajo eventual en oposición - al de planta. A continuación se transcribe una de ellas citada por Mario de la Cueva :

Ejecutoria de 3 de Septiembre de 1936. Toca 2903/36/1a. Sindicato de Trabajadores-Ferrocarrileros de la República Mexicana : Para la exigencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad - permanente de la empresa, ésto es, que no se trate de - un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo - podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias - especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no - forme parte de las actividades normales, constantes, - que la existencia de un empleo de planta, no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, si - no de que dicho servicio se preste de manera uniforme , - en períodos fijos; así, por ejemplo, el servicio que - presta una persona dos veces por semana a una empresa, - constituye un empleo de planta, pero no lo será si sólo - por una circunstancia accidental, descompostura de una - máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese - trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa - si volverán o no a ser utilizados sus servicios ".(94)

Se desprende de la ejecutoria citada, que el trabajo de planta debe entenderse como el que se presta teniendo las características de permanencia o continuidad y necesidad ( continuidad en el desarrollo y necesidad permanente en el establecimiento o empresa); faltándole alguna de ellas, estaríamos entonces en el caso del trabajo eventual. No debe confundirse que la permanencia significa continuidad absoluta.

De lo dicho, se desprende que los trabajadores de planta que se emplean en temporada.

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

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

La situación jurídica de és  
tos trabajadores, ha quedado precisada en diversas ejecu  
torias dictadas por la suprema Corte de Justicia como se  
desprende de la jurisprudencia antes citada.

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

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

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

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

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

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

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

También se dice que es a qué punto en que la determinación del plazo puede ha -

cerse de manera expresa o tácita, o en función de la -  
conclusión de la obra o servicio; que es por tiempo fi  
jo expreso, cuando se fija concretamente la fecha lími  
te de duración del mismo; por tiempo fijo en relación-  
con la conclusión de la obra, cuando la finalización -  
de ésta se ha señalado como límite a la duración del -  
contrato y ; por tiempo cierto, en forma tácita, cuan-  
do de la existencia de ciertos hechos, se puede dedu -  
cir el momento de la extinción de la relación ". (97)

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

Krotoschin, nos revela una o  
pinión que en gran parte se ajusta al criterio que al -  
respecto sostiene nuestra legislación : " Los contratos  
de trabajo a tiempo fijo, se extinguen a la llegada del  
plazo, sin necesidad de despido. Pero tales contratos ,  
sólo es dable que se celebren , cuando determinadas ce -

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

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

A mi juicio, la naturaleza eventual o permanente de la función, constituye el elemento más característico del "término" del contrato. Resulta necesario desentrañar, conocer, la intención de las partes; así en el supuesto de un arquitecto contratado para elaborar un plano, el contrato de trabajo se-

rá por tiempo determinado; ésto suponiendo que la actividad normal y permanente de la empresa. Es diferente la situación de un trabajador que aunque se contrata con fijación de término de duración, si las labores que desarrollará son de las que se ejecutan permanentemente o fijas en la empresa, se tratará entonces de una contratación por tiempo indeterminado.

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

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

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

Luigi de Litala, al respecto dice : " Se presupone que se trata de un contrato por tiempo indeterminado, cuando la estipulación del término, no resulte justificada de la especialidad de la relación, y aparezca en cambio, hecha para eludir las disposiciones del decreto ". ( 100 )

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

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

Por último, de Litala nos dice : " Es, sin embargo, cuestión de resolver, caso por caso, la de ver cuando el contrato a término puede considerarse un contrato por tiempo determinado, de-

biéndose en la valoración de la relación concreta, tener siempre en cuenta particularmente la duración del contrato, bien en relación a la naturaleza de la obra arrendada, o a la duración o naturaleza del negocio ".

(103)

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

" Para que el contrato de trabajo por obra determinada revestiera realmente su naturaleza, se requiere que se le celebre con carácter de

casional, para necesidades excepcionales y precarias - del giro del patrono, fuera de las exigencias normales de la empresa; es decir que la obra para cuya ejecu - ción se contrate al trabajador, no forme parte de la - actividad normal del empleador, pues de lo contrario , si dicha obra no es única ni excepcional, sino de las que desarrolle el empresario por ser típica de sus ac - tividades habituales o del objeto de la negociación, - debe concluirse que el contrato de trabajo lo es por - tiempo indefinido y no para obra determinada." (104)

Intimamente ligado con el tema en estudio, se presenta un problema básico que es el siguiente : cuando concluido un contrato por tiempo determinado o bien de obra determinada, subsiste la ma teria que le dió origen o bien la prestación del servi cio, pasa a prorrogarse el contrato con el carácter de indeterminado, o si se renueva el mismo con igual pla - zo que el anterior; en principio la legislación positi va se inclina a considerar prorrogado el contrato ; pe ro el problema consiste en que forma debe prorrogarse. La legislación positiva varía de criterios. En nuestra legislación, le Ley Federal del trabajo en su artículo 39 dispone : " Si vencido el término que se hubiese fi jado, subsiste la materia del trabajo, la relación que dará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha - circunstancia.

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

De Litala , en relación a éste problema, nos dice lo siguiente : " Hay quienes so tienen que el nuevo contrato de Trabajo, tiene la misma duración que el anterior, y quien sostiene que debe entenderse concluido un nuevo contrato por tiempo indeterminado. Me parece que la decisión en abstracto del caso en hipótesis, debe ser la de que se trata de un nuevo - contrato. y . como tal, considerarse como un contrato - por tiempo indeterminado, ya que el silencio de las partes no puede significar . . . en verdad, no . . . "

rando que sea aplicable el primer contrato, se atribuiría al silencio un significado expreso; bien por que el concepto que predomina en la ley y el que la regula es el contrato por tiempo indeterminado, y la excepción es el contrato por tiempo determinado ".(105)

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

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

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

La eventualidad o temporalidad de las relaciones de trabajo, aparentemente no producen limitación, ni significa menoscabo alguno de sus derechos sociales de los trabajadores. En la práctica se observa que al momento de suscribir un

rando que sea aplicable el primer contrato, se atribuiría al silencio un significado expreso; bien por que el concepto que predomina en la ley y el que la regula es el contrato por tiempo indeterminado, y la excepción es el contrato por tiempo determinado ".(105)

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

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

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

La eventualidad o temporalidad de las relaciones de trabajo, aparentemente no producen limitación, ni significa menoscabo alguno en los derechos sociales de los trabajadores. En la práctica se observa que al momento de ser contratado

operan en el país, abusan del uso de la contratación a plazo, situación que acarrea para los trabajadores numerosos problemas significados principalmente por el hecho de que constantemente , mediante litigios, están luchando contra los patronos en espera de que les sean reconocidos sus legítimos derechos. Ante ésta situación, las autoridades del trabajo poco o nada hacen para resolverla, pues cada día se presenta más grave para los trabajadores. Esto no es todo, la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, el más alto tribunal del país en relación a éste problema, ha sostenido criterios que han agravado más la situación que actualmente prevalece, pues con ésto se ha perjudicado grandemente los intereses de los obreros mexicanos. Esto será tema de subsiguientes capítulos .

## C A P I T U L O    I V

### EL CONTRATO EVENTUAL EN LA REALIDAD MEXICANA , POLITICA , ECONOMICA Y SOCIAL .-

Constituye sin duda, el problema de la contratación eventual en México, uno de los más graves que se padecen ; lo es más, por afectar considerablemente a un gran sector de mexicanos, que desgraciadamente son de los que forman parte del grupo de los desheredados: los obreros. ésto, no porque consideremos ésta modalidad en las relaciones de trabajo (contratos por tiempo determinado y obra determinada) injusta o indebida, sino por el abuso que del uso de la misma se hace, por parte de los patrones; conducta avalada por la complicidad de las autoridades del trabajo, y lo que es más grave por la suprema corte de justicia de la nación, al sostener en reiteradas ejecutorias, criterios no sólo ilegales sino injustos, y en abierta transgresión a todas las leyes y disposiciones que integran nuestro ordenamiento del Trabajo, que tantas veces ha sido obviado por la clase gobernante y presentando como la participación más avanzada del mundo.

La Ley Federal del Trabajo , reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República, en el artículo 35 y siguientes, establece que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o bien para tiempo indeterminado. Que el señalamiento de una obra determinada , puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. Que el contrato de trabajo por tiempo determinado, sólo podrá estipularse en los siguientes casos : I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar ; II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y III. - en los demás casos previstos por la Ley. Por último, el artículo 39 del mismo ordenamiento legal, señala que si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Considero que nada impide la celebración de contratos a tiempo fijo, pero en la práctica sucede que una gran mayoría de las empresas, cometen un verdadero abuso del permiso de la ley para la celebración de unos contratos a tiempo determinado y obra determinada ; y mediante la celebración sucesiva de éstos, con las mismas características

ticas, es decir, las mismas personas, objetos, lugar de prestación del servicio e inclusive el mismo puesto y con la misma causa, ocultan o pretenden ocultar la verdadera naturaleza de éstos, como contratos por tiempo indeterminado.

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

La concepción habitual de la empresa dada alguna circunstancia que constituye una función esencial del giro habitual del empresario.

ra que éste problema siga sin resolverse, inclusive, aumen-  
te gravemente. En México ésta corrupción, se mani-  
fiesta a través de los dirigentes sindicales , signifi-  
cada por el hecho de que éstos se coaligan con los em-  
presarios, claro está, mediante el pago de igualas, que  
reciben normalmente , permitiendo entonces a los patro-  
nes , actuar con toda libertad, y así, contratar a los-  
trabajadores en la forma y términos que a ellos mejor -  
convenga, sin que los que se ostentan como dirigentes,  
intervengan en forma alguna para proteger los intereses  
de sus agremiados; por el contrario, al amparo de la po-  
testad sindical para proponer candidatos a los puestos  
que les solicite la empresa, éstos cobran jugosas canti-  
dades a los trabajadores que deseen obtener su favor, -  
cantidades que serán más altas, según el tiempo que se  
estipule para la prestación del servicio.

Dentro del contexto de la-  
corrupción sindical, se encuentra su más legítimo repre-  
sentante, Fidel Velázquez, líder máximo y eterno de la  
Confederación de Trabajadores de México, organismo me-  
diador de la clase obrera, quien se repitió con  
frecuencia, ha manifestado que la contratación eventual en  
el país, constituye un fuerte problema sus perjudiciales  
efectos a los trabajadores; pero dicho organismo-  
nada ha hecho para resolver tal situación; por el con-

trario, ha contribuido abiertamente a la sofocación y extinción de cuanto movimiento o lucha justa han emprendido algunos grupos de trabajadores, muy pocos por cierto, a los que en premio les aplican la cláusula de exclusión por disidentes y esquiroles, y en consecuencia, puestos en la calle sin ninguna responsabilidad para la empresa.

Lo anterior demuestra la importancia del problema, pues siendo la C.T.M. organismo oficialista y en gran parte responsable de la situación que prevalece, se ocupe de ello, aunque sea solamente para llenar algunas líneas periodísticas.

Por muchos años, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo la invalidéz de los contratos de trabajo de excepción, cuando su celebración no obedeciera a una real y efectiva necesidad restringida del patrón, ni se demostrara fehacientemente en caso de juicio, por el empresario, la causa que se tuvo para celebrar contratos de trabajo limitados en el tiempo. En el comentario que se hace de las nuevas tesis sostenidas por la Corte, vemos como ni siquiera es necesaria la expresión que se haga en el contrato, de la causa que se tiene para limitar la duración de éste, cuando se celebra a tiempo fijo, pues basta con que el trabajador acepten y se le recite

de que el contrato es temporal o transitorio o bien - que se estipule que las labores para las que se contrata, son temporales o extraordinarias, para que se considere legalmente celebrado, y que si al concluir la vigencia del mismo subsistiera la materia del trabajo, a lo más que tiene derecho el trabajador, es a exigir la prórroga de su contrato, pero no a que se le considere como trabajador de planta o permanente, pues la creación de empleos definitivos, ha dicho la Corte, no corresponde hacerse por determinación judicial, o de otra autoridad, pues nacen de la situación económica de la empresa, es decir, es el patrón quien los crea .

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

que las prestaciones que el patrón impone a la vigencia

de los contratos de trabajo, es con el propósito fraudulento de eludir las responsabilidades que nacen de una larga y continuada preatación de un servicio.

Por eso, cuando se utilizan los servicios de un trabajador para realizar labores de las que normalmente tenga necesidad de llevar a cabo el patrón, es decir, sean éstas permanentes, y se ampara la prestación de ese servicio en contratos limitados en el tiempo, debe estimarse que tal contratación se ha hecho contraviniendo lo dispuesto por la Ley Federal Del Trabajo.

Se ha dicho que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha cambiado su tradicional criterio en relación al problema en estudio, a través de diversas ejecutorias dictadas en amparos directos, que a continuación analizaremos.

El criterio sobre la duración indefinida de la relación de trabajo, nuestro más alto tribunal de justicia, lo precisó en las ejecutorias que a continuación anoto:

Amparo No. D/658/56/2a. -  
Quehaco.- Julian Taredes Zavala.- Resuelto el 26 de octubre de 1954

Dijo la Cuarta Sala:

... de segundo concepto la violación de todo bien sujeción por los recurrentes...  
... que se le pague los salarios...  
... los contratos firmados por el actor y la compañía de...

mandada, mismos que comprenden desde el 5 de Agosto de 1952 a Diciembre de 1953, cubriendo todo ese tiempo; en todos éstos contratos aparece el actor como vigilante, para desempeñar labores de su categoría en la casa de huéspedes de la Compañía, (únicamente durante 7 días) diciéndose a continuación las fechas que comprenden éstos siete días, sin expresarse a que necesidad restringida de la parte patronal obedece el contratar precisamente por ese plazo, pues solamente el algoso de ellos se dice que con motivo de los trabajos de perforación de diferentes pozos, PERO ESTO NO ES UNA EXPLICACIÓN DEL PORQUE de la contratación por siete días. Dice la Junta en su laudo, fojas 292, que en su concepto sí es legal ese tipo de contratación, en virtud de que los trabajos de la empresa son consecuencia de los contratos que se celebran en PETROLEOS MEXICANOS, para exploración o perforación, y en esto es lo que estriba la defectuosa apreciación de las pruebas consistentes en tales contratos de trabajo, para concluir en perjuicio del actor declarando no probada la acción. En efecto, el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo establece que el contrato contendrá la duración del mismo, o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado; que el contrato de trabajo SOLO PODRA CELEBRARSE por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. De una lógica interpretación de esa disposición, 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 patronos 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, y como aún se ha explicado ni demostrado en autos el porqué de la duración de todos los contratos que se fueron celebrando en consecuencia, para cubrir en el mismo mes, y en febrero de 1953, la necesidad de los pozos, tampoco en una fecha de comparación no menor a 1952-1953, al haberse dicho en primer lugar que el actor no participó en el contrato de exploración o perforación, y en segundo lugar que el actor no participó en el contrato de exploración o perforación, y en tercer lugar que el actor no participó en el contrato de exploración o perforación.

cía su limitación. Por consiguiente, no pudo fundamente declararse que la excepción opuesta por la empresa - y fundada en tales contratos, fuera procedente y determinara el laudo absolutorio, pues si los contratos sucesivos de que se ha hablado y por medio de los cuales el actor estuvo prestando servicios, no fueron formulados conforme 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 fué demostrada conforme a la ley ".....

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

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

Amparo número D/713/59.(45)  
.-Quejoso.- PETROLEOS MEXICANOS. fallado el 4 de Enero de 1960.

..... " CUARTO.- El primer concepto de violación es infundado por las razones que enseguida se expresan : En el Derecho Mexicano del Trabajo, se adopta el principio de la duración indefinida de la RELACION DE TRABAJO. Los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen excepciones y sólo lo 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, NO QUE DEBE QUEDAR ESTIPULADO EXPRESAMENTE, según se interpretan de los artículos 24 fracción III, 36 y 40 de la Ley Federal del Trabajo, ya que no se hicieron más, sino que se violó el DERECHO A LA DURACION INDEFINIDA EN EL TRABAJO, el cual, por su parte, es el que califica se encuentran prestando sus servicios y al conviene a sus intereses, cuando la celebración de un contrato cuya duración no es indefinida. De esta forma se interpreta, además, que aunque en un contrato se establezca tiempo de duración, no se analiza cuál es el motivo por el que se celebra el contrato, sino

cia su limitación. Por consiguiente, no pudo fundamen-  
te declararse que la excepción opuesta por la empresa -  
y fundada en tales contratos, fuera procedente y deter-  
minara el laudo absolutorio, pues si los contratos suce-  
sivos de que se 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 esta-  
blece la regla general o sea de trabajador por tiempo -  
indefinido, ya que la contratación de excepción no fué-  
demostrada conforme a la ley ".....

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

En el mismo sentido se pro-  
nunció la Cuarta Sala, al dictar la siguiente ejecuto -  
ria :

Amparo número D/713/59.(45)  
.-Quejoso.- PETROLEOS MEXICANOS. fallado el 4 de Enero-  
de 1960.

..... " CUARTO.- El primer  
concepto de violación es infundado por las razones que  
enseguida se expresan : En el derecho mexicano del Tra-  
bajo, se adopta el principio de la duración indefinida  
de la RELACION DE TRABAJO. Los contratos por tiempo fi-  
jo o para obra determinada constituyen excepciones y s<sup>ó</sup>  
lo pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza-  
del servicio que se va a prestar o de la obra en cuya  
ejecución se va a emplear dicho servicio, LO QUE DEBE -  
QUEDAR ESTIPULADO EXPRESAMENTE, según se dispone en  
los artículos 24 fracción III, 39 y 40 de la Ley Federa-  
ral del Trabajo, ya que de no haberse así, se ha  
violado el derecho a la DURACION INDEFINIDA, el  
cual tiene su origen en que cuando se encuentran  
prestando sus servicios y si conviene a sus intereses  
dejar la celebración de un contrato cuya duración no  
se haya fijado de otra forma de manera expresa, por  
función de un contrato de trabajo fijado de duración, que  
no se indica cuál es el motivo por el que no cambia el  
tipo de contrato, debe



Se desprende de las ejecutorias citadas, la importancia de la efectiva prestación del servicio, sobre la voluntad de las partes, en la celebración de los contratos limitados en su duración, cuando realmente se trata de ocultar un contrato por tiempo indefinido. Se señala también, la necesidad de que se precise la naturaleza del trabajo que se va a prestar, ya que no por el simple hecho de que se diga que es por tiempo determinado o se fije un término para su duración, debe tenerse por válido dicho contrato, por el contrario, se le considerará como celebrado por tiempo indefinido y en consecuencia, la cláusula limitatoria deberá tenerse por no puesta. Apegado a la ley, lo es el criterio en cuanto a la carga de la prueba, cuando la empresa al contestar la demanda, dice que el trabajador no estaba contratado por tiempo indefinido, sino que lo estaba eventualmente, es decir, por obra determinada o tiempo determinado, la carga de la prueba corresponderá a ella.

Respectivamente

ante lo sostenido por el Norte por algún tiempo, con-  
cluido en forma radical, y así se verá en las ejecuto-  
rias que a continuación anoto.

Respectivamente

Quejoso : PETROLEOS MEXICANOS.- fallado el 21 de Agosto de 1964.

..... " En ésta clase de juicios es al actor a quien corresponde probar que sus servicios eran permanentes. Además la simple identidad de los trabajos extraordinarios con los permanentes ordinarios, no puede servir de base para estimar procedente el reconocimiento de la categoría reclamada, ya que aquellos puedan obedecer a un incremento ocasional de actividades o a otras diversas circunstancias ".....

Otra más, confirma el criterio .

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

..... " Es correcto que - la Junta absuelva respecto de la nulidad de la cláusula que limita la duración del contrato, si es que con las pruebas rendidas por el trabajador, éste no acreditó -- que los servicios para los que fué contratado correspondían a una necesidad permanente de la empresa demandada en que laboró; de modo que en caso de subsistir las causas de la contratación, el obrero solo tiene derecho a la prórroga de ella, mientras subsistan dichas causas , pero no a que se le otorgue un puesto de planta.

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

Amparo Directo 2066/61  
Quejoso : FRANCISCO ROBERTO, fallado el 19 de Septiembre de 1964.

..... " La Junta no puede correctar al establecer que... que el fin de proteger los intereses... que se le confiere el tiempo... que la naturaleza de sus servicios... que se le otorgue un puesto de planta...

el demandante fué contratado, según diversos contratos, a tiempo fijo para labores extraordinarias y que ésta - contratación fué válida porque el contrato colectivo fa - cultaba al patrón para celebrar tales contratos ".....

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

Amparo Directo . 2457/63.-  
Quejoso : PETROLEOS MEXICANOS . fallado el 15 de Febre -  
ro de 1965.

..... " Los contratos que se otorgan a tiempo fijo o para obra determinada, tie - nen en su favor la presunción de su legalidad y de ellos deriva una situación que no puede modificarse sino cuan - do se acreditan las causas justificativas de esa modi - ficación y los documentos en que se consignan constitu - yen la prueba de la naturaleza de dicha contratación, y por ello, corresponde al trabajador demostrar, con o - tros medios de prueba, que las labores que tuvo a su - cargo no fueron de índole transitoria, sino ordinaria y permanente ".....

La actitud de la Corte an -  
te ésta situación, confirma el ambiente de arbitrarie -  
dades e injusticias que privan en el ámbito de la apli -  
cación de la justicia en México. En abierta transgre -  
sión a las leyes laborales y al espíritu proteccionis -  
ta de las mismas, contra los trabajadores, ha establecido  
de la obligación del trabajador, de probar en caso de  
litigio, las características de las labores que desempe -  
ñó, siendo que la empresa le basta con acreditar  
que aquellas circunstancias que prescriben  
que el trabajador debe probar, en caso de litigio,

y con mayor razón porque cuenta con todos los elementos necesarios para hacerlo. Pero además de dejar al trabajador la carga de la prueba, ha dicho la Corte que el medio idóneo para acreditar que las relaciones de trabajo son de las que se desarrollan permanentemente en la empresa, será la prueba pericial.

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

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

Amparo Directo : 4434/61.-  
Quejoso : PETROLEOS MEXICANOS; fallado el 23 de Agosto de 1961.

..... En el contrato de trabajo a virtud del cual se celebró el anterior juicio, se menciona que las labores que desarrolló fueron permanentes, al fin de lo se menciona; después las pruebas de inspección ocular y documental, que se a...

tremo. La prueba idónea, es por tanto, la pericial .A demás la permanencia de esas labores no dá derecho a exigir la planta del puesto respectivo, sino la pró - rroga de la contratación, atento a lo dispuesto por el artículo 39 de la ley laboral ".....

Las nuevas ejecutorias de la Corte, consideran que ya no es necesario que se es tipule en los contratos a tiempo fijo, las labores pa ra las cuales se contrata al obrero, pues bastará con que se exprese que la duración del contrato se limita rá a un plazo determinado. Por eso, lo relevante en - éstos contratos, según el nuevo criterio de la Corte, es la voluntad de las partes y no la naturaleza de - las labores desempeñadas. Significa ésto, el retorno a los lineamientos del Derecho Civil en materia de re laciones de trabajo o contrato de trabajo.

Nos daremos cuenta de lo expuesto, con las ejecutorias que enseguida se citan:

Amparo Directo : 3260/60/  
2a.- fallado el 12 de Marzo de 1964.

..... " El criterio de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia para - tivo a que se debe estipular expresamente el motivo - por el que se contrata o término de contratación, para que el obrero conozca esta circunstancia. No sólo no - atende a las necesidades de los trabajadores que - continúan de trabajo por tiempo determinado. Se indi - ca el artículo 39 de la ley laboral, al señalar que cuando - los contratos de trabajo se celebran por tiempo limitado

re al indicado, por lo que basta con expresar que la duración del propio contrato se limitará a un lapso determinado, lo que permite al trabajador conocer esa circunstancia, pudiendo probarse en el juicio los motivos de la limitación del plazo de vigencia de la contratación ".....

Amparo 2457/63.- quejoso. PETROLEROS MEXICANOS. Fallado el 17 de febrero de 1965.

..... " Aún cuando es cierto que la cuarta Sala de la Suprema Corte sustentó el criterio de que en los contratos a tiempo fijo debía expresarse el motivo por el que se limitaba la duración del contrato, también lo es que tal criterio lo reconsideró la propia Sala, atento que en el artículo 24 fracción III de la Ley Laboral que señala los requisitos que debe contener el contrato escrito, no se señala, al indicar las modalidades que en cuanto a su duración puede tener, que debe precisarse el motivo de la misma, sino sólo la expresión del tiempo que las partes convengan, por lo que basta señalar el plazo para cumplir con la invocada norma, pudiendo demostrarse en el juicio que se liegare a promover, cuáles fueron las causas que le dieron origen y la subsistencia de ella y del trabajo".

Citaré otra más:

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

..... " Es correcta la afirmación de la Junta acerca de que si bien es cierto que el trabajo de un oficial puede asimilarse como una actividad permanente de carácter fijo, no ha de confundirse con el trabajo de un trabajador en un solo tipo de trabajos de conservación y mantenimiento de ciertas actividades, siendo éste el caso que se presenta a lo postulado, puesto que el trabajador aceptó su calidad de transitorio y sus labores consistieron únicamente en limpiar y mantener la sala noche, por ende, no debe considerarse como un trabajador permanente, sino como un trabajador transitorio, que debe quedar como un trabajador de planta".

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

Amparo Directo 4434/61.-

Quejoso.- PETROLEOS MEXICANOS. Fallado el 31 de agosto de 1964.

..... " El contrato de trabajo a virtud del cual se contrató al actor no prueba que las labores que desarrolló fueron permanentes, si es que no se menciona. Tampoco las pruebas de inspección ocular y testimonial sirven para acreditar tal supuesto. La prueba de haberse desempeñado en labores de planta, dentro de una empresa, no da derecho a exigir la planta del puesto respectivo sino la prórroga de la contratación misma, y lo dispuesto por el artículo 39 de la Ley Laboral " .....

El Jefe de Sala, J. J. J.

Por lo tanto, se declara que la demanda de la Sala de lo Laboral

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

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

Algo más : cuando el obrero ha estado desempeñando un mismo puesto, con las mismas labores y en un mismo lugar de trabajo, mediante la celebración de sucesivos contratos limitados en el tiempo, por obra o tiempo determinado, y por ello reclama el reconocimiento de que la relación de trabajo es de carácter indefinido, y por ende, que tiene que ser considerado

presunción legal de encontrarse dentro de la regla general de los contratos, es decir, contratado por tiempo in definido, no es procedente su reclamación, porque de acuerdo con las tesis sostenidas por la Cuarta Sala, los contratos de trabajo a tiempo fijo tienen la presunción de ser legales, correspondiéndole al trabajador la responsabilidad de probar que su caso se encuentra comprendido dentro de la regla general de los contratos, siendo que el patrón es quien opuso la excepción en la contratación, por lo que entonces, la carga de la prueba debe corresponder al patrón.

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

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

no es todo eso. Los trabajadores, constantemente sufren las peores vejaciones por las autoridades del trabajo (principalmente por el Comité de Conciliación y Arbitraje), donde funcionarios ve-

les, en complicidad con los patrones, se encargan de empeorar más la situación en que viven los obreros mexicanos.

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

## CONCLUSIONES

- 1).- La evolución del Derecho del Trabajo en México, culminó con la inclusión de los derechos de los trabajadores en el texto constitucional y la expedición de la Ley Federal del Trabajo.
- 2).- La naturaleza jurídica del vínculo que se establece con motivo de la prestación de servicios, no puede explicarse tomando como base las teorías civilistas de los contratos; debe explicarse partiendo de la teoría de la relación de trabajo.
- 3).- Nuestra Ley Federal del Trabajo, adopta el principio de la duración indefinida de las relaciones laborales, como regla general.
- 4).- Por algún tiempo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, adoptó el criterio de la ilegalidad o invalidez de los contratos de trabajo eventuales, celebrados en fraude de la ley, ya sea cuando el empresario estaba obligado a proporcionar habitualmente un contrato por tiempo indefinido.
- 5).- Finalmente, en reiteradas ocasiones, la Corte ha dicho que deben prohibirse de legalar los contratos

celebrados por obra o tiempo determinado, bastando que se mencione en ellos la circunstancia de ser por tiempo determinado u obra determinada.

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

También ha establecido la Corte que, según el trabajo

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

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

9).- Para ponerle término a la corrupción que existe dentro de los Sindicatos de Obreros

ción y Arbitraje, ya que éstas, en complicidad con los patrones y haciendo el juego a las tesis sostenidas por la Corte, han contribuido a mantener la situación de injusticia que sufren los obreros mexicanos.

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

BIBLIOTECA CENTRAL  
17 10 19 19

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

- 1.- Luis A. Despontin.- El Derecho del Trabajo.- Edit. Bibliografica Argentina.- Buenos Aires.- 1947.- pag. 301.
- 2.- Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Edit. - Porrúa, S.A.- tomo I.- 4a. edición.- pag. 10.
- 3.- Pérez Paton.- Derecho Social y Legislación del Trabajo.- - pag. 93.
- 4.- Luis A. Despontin.- ob. cit. pag. 303.
- 5.- Luis A. Despontin.- ob. cit. pag. 303.
- 6.- Luis A. Despontin.- ob. cit. pag. 304.
- 7.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 15.
- 8.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 16.
- 9.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 16.
- 10.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 17.
- 11.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 17.
- 12.- Luis A. Despontin.- ob. cit. pag. 43.
- 13.- Luis A. Despontin.- ob. cit. pag. 47.
- 14.- Luis A. Despontin.- ob. cit. pag. 50.
- 15.- Luis A. Despontin.- ob. cit. pag. 54.
- 16.- Luis A. Despontin.- ob. cit. pag. 59.
- 17.- Guillermo Cabanellas.- El Derecho del Trabajo y sus Con - tratos.- Edit. Mundo Atlantico.- 1945.- pag. 45.
- 18.- Beloch.- citado por Cabanellas.- El Derecho del Trabajo y sus Contratos.- 1945.- pag. 45.
- 19.- Luis A. Despontin.- El Derecho del Trabajo.- Edit. Biblio - grafica Argentina.- Buenos Aires.- 1947.- pag. 107.
- 20.- Debate sobre el Proyecto de la Constitución.- edición ofi - cial de la Secretaría de Estado y del Despacho de Instruc - ción Pública y Bellas Artes.- 1915.- pag. 67.
- 21.- Debates sobre el Proyecto de la Constitución.- ob. cit. - pag. 56.
- 22.- Debates sobre el Proyecto de la Constitución.- ob. cit. - pag. 57.
- 23.- Debates sobre el Proyecto de la Constitución.- ob. cit. - pag. 58.
- 24.- J. de Juan Castorena.- Manual de Derecho Laboral.- Edit. - Porrúa, S.A.- 1942.- pag. 189.
- 25.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 105.
- 26.- Pastor Rouquié.- Síntesis de las Leyes de 1917 y 1918.- - Legislación Argentina de 1917.- Edit. por el Gobierno de - la Nación.- 1945.- tomo I.- pag. 49.
- 27.- Mario de la Cueva.- citado por Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 111.
- 28.- Srta. Libertad Jana.- citado por Pastor Rouquié.- ob. cit. - pag. 111.
- 29.- Srta. Libertad Jana.- citado por Pastor Rouquié.- ob. cit. - pag. 111.
- 30.- Srta. Libertad Jana.- citado por Pastor Rouquié.- ob. cit. - pag. 111.

- 31.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 120.
- 32.- Ley Federal del Trabajo de 1931.- Edit. Porrúa, S.A.
- 33.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 446.
- 34.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 341.
- 35.- Planiol Marcel.- citado por Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 447.
- 36.- García Oviedo Carlos.- Tratado Elemental de Derecho Social.- pags. 114 y 115.
- 37.- Barassi.- citado por José Martín Blanco.- El Contrato de Trabajo.- Edit. Revista de Derecho Privado.- Madrid.- - 1957.- pag.34.
- 38.- Baudry y Wahl.- citados por José Martín Blanco.- ob. cit. pag. 42.
- 39.- José Martín Blanco.- ob. cit. pag. 40.
- 40.- José Martín Blanco.- ob. cit. pag. 41 y 42.
- 41.- Chatelain.- citado por José Martín Blanco.- ob. cit. pag. 97.
- 42.- Chatelain.- citado por José Martín Blanco.- ob. cit. pag. 99.
- 43.- José Martín Blanco.- ob. cit. pag. 99.
- 44.- Carnelutti.- citado por Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 448.
- 45.- Carnelutti.- citado por Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 449.
- 46.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 449.
- 47.- Castorena José de Jesús.- Tratado de Derecho Obrero.- -- pag. 170.
- 48.- José Martín Blanco.- ob. cit. pag. 108 y 109.
- 49.- Chatelain.- citado por Mario de la Cueva.- ob. cit. pag.. 450.
- 50.- Chatelain.- citado por Mario de la Cueva.- ob. cit. pag.. 451.
- 51.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 451.
- 52.- Castorena José de Jesús.- Tratado de Derecho Obrero.- pag 173.
- 53.- José Martín Blanco.- ob. cit. pags. 67 y 68.
- 54.- José Martín Blanco.- ob. cit. pag. 116.
- 55.- Laval.- cit. por José Martín Blanco.- ob. cit. pag. 118.
- 56.- Pérez Botella Eugenio.- Curso de Derecho de Trabajo.- -- pag. 119.
- 57.- Guzmán Caballero.- ob. cit. como I.- pag. 104.
- 58.- Guzmán Caballero.- ob. cit. como I.- pag. 104.
- 59.- José Martín Blanco.- cit. por Guzmán Caballero.- ob. cit. pag. 104.
- 60.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 452.
- 61.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 453.
- 62.- Kautsky.- cit. por José Martín Blanco.- pag. 117.
- 63.- Kautsky.- cit. por José Martín Blanco.- pag. 117.
- 64.- Kautsky.- cit. por José Martín Blanco.- pag. 117.
- 65.- Kautsky.- cit. por José Martín Blanco.- pag. 117.

- 66.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 455.  
67.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 456.  
68.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 457.  
69.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 457.  
70.- George Scille.- cit. por Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 458.  
71.- Alberto Trueba Urbina.- ob. cit. pag. 278.  
72.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 464.  
73.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 467.  
74.- Alberto Trueba Urbina.- Nuevo Derecho del Trabajo.- - pag. 297.  
75.- Martín Artajo.- Nuevo sentido de la Justicia Social.- cit. por Cabanellas.- Contrato de Trabajo.- 1964.- tomo III.- pag. 164.-  
76.- Guillermo Cabanellas.- Contrato de Trabajo.- 1964.- --- tomo I.- pags. 236 y sigs.  
77.- Mario L. Deveali.- Lineamientos de Derecho del Trabajo.- pag. 315.  
78.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 755.  
79.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 755.  
80.- Pérez Patón.- Derecho Social y Legislación del Trabajo.- Edit. Arayú.- Buenos Aires.- 1954.- pag. 347.  
81.- Luigi de Litala.- cit. por Pérez Patón.- ob. cit. pag. 347.  
82.- Roucat y Durand.- cit. por Pérez Patón.- ob. cit. pag. 348.  
83.- Manuel Alonso Garcia.- Curso de Derecho del Trabajo.- Librería Bosch.- Barcelona.- 1964.- pag. 261.  
84.- Ernesto Krotoshin.- Tratado de Derecho del Trabajo.- --- tomo I.- Buenos Aires.- Edic. Depalma, 1968.- pag. 160  
85.- Mario de la Cueva.- ob. cit. pag. 452.  
86.- Alberto Trueba Urbina.- Nuevo Derecho del Trabajo.- E dit. Porrua, S.A.- pag. 279;  
87.- Enquerie Guerrero.- Manual de Derecho del Trabajo.- E dit. Porrua, S.A.- 1963.- pag. 64.  
88.- Guillermo Cabanellas.- ob. cit. pag. 443.  
89.- Pérez Patón.- Derecho a la Est. ... ob. cit. por Cabanellas.- ob. cit. pag. 444.  
90.- Manuel Alonso Garcia.- ob. cit. pag. 261.- pag. 443.  
91.- Ernesto Krotoshin.- Tratado de Derecho del Trabajo.- --- tomo I.- Buenos Aires.- Edic. Depalma, 1968.- pag. 160  
92.- Guillermo Cabanellas.- ob. cit. pag. 443.  
93.- ... cit. por ... S.R.L.- ... pag. 447.  
94.- ... ob. cit. pag. 447 y 448.  
95.- ... ob. cit. pag. 447.  
96.- ... ob. cit. pag. 447.  
97.- ... ob. cit. pag. 447.  
98.- ... ob. cit. pag. 447 y 448.  
99.- ... ob. cit. pag. 447.

- 100.- Luigi de Litala.- ob. cit. pag. 187.
- 101.- Luigi de Litala.- ob. cit. pag. 187.
- 102.- Luigi de Litala.- ob. cit. pag. 190.
- 103.- Luigi de Litala.- ob. cit. pag. 190.
- 104.- Ernesto Krotoschin.- ob. cit. pags. 473 y sigs.
- 105.- Luigi de Litala.- ob. cit. pag. 191.