



341
247
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

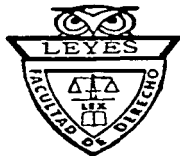
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

PRORROGA DE CONTRATO EN LA
INDUSTRIA PETROLERA

T E S I S

PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
CARLOS JAVIER HERRERA DEVEZE

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



MEXICO, D. F.

1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

PRORROGA DE CONTRATO EN LA INDUSTRIA PETROLERA

T E S I S
PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
CARLOS JAVIER HERRERA DEVEZE

LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTÍZ

MÉXICO D.F.

1997

A DIOS NUESTRO SEÑOR

**A LA MEMORIA DE MI PADRE
COMO UN TRIBUTO POR EL
ESFUERZO EN MI REALIZADO,
YA QUE TODO ES PERECEDERO
EN EL MUNDO, PERO LA
VIRTUD DE UN GRAN PADRE
VIVIRA PARA SIEMPRE.**

**A MI MADRE, FUENTE
CREADORA DE GRANDES Y
PLENAS REALIZACIONES, CON
PROFUNDO RESPETO, AMOR Y
ADMIRACION.**

**A ELLA MAS QUE A NADIE
DEDICO ESTA TESIS.**

**A MIS HERMANOS ANA ELSA, ROSA ELIA, LUIS ERNESTO,
MARTHA ALICIA, EDUARDO, RAUL Y HECTOR POR TODO EL
CARIÑO, COMPRENSION Y APOYO RECIBIDO.**

AL LIC. FRANCISCO JAVIER GOMEZ CHIU

**POR SU INVALUABLE AYUDA EN LA ELABORACION DEL
PRESENTE TRABAJO.**

PARA TI ALEJANDRA:

MI MAS SINCERO AGRADECIMIENTO Y RECONOCIMIENTO, AMIGA Y COMPAÑERA, PUES SIN EL APOYO QUE ME HAS BRINDADO DESDE QUE TE CONOZCO, NO ME HUBIERA SIDO POSIBLE LLEGAR A LA CULMINACION DE ESTE SENCILLO TRABAJO. TAL VEZ INMERECIDO DE TODO ELLO PERO, CIERTO ESTOY DE QUE DIOS Y LA VIDA SABRAN RECOMPENSAR TU GRAN DEVOCION Y EL AMOR INCONDICIONAL QUE ME PROFESAS, CUALIDADES QUE NO TODAS LAS MUJERES POSEEN Y QUE SOLAMENTE CARACTERIZAN A LA GRAN MUJER.

PRORROGA DE CONTRATO EN LA INDUSTRIA PETROLERA

INTRODUCCIÓN	1
---------------------	----------

CAPITULO PRIMERO.

CONCEPTOS GENERALES.

1.1.- Trabajador.	1
1.2.- Patrón.	4
1.3.- Relación de Trabajo.	6
1.3.1.- Contrato de Trabajo.	10
1.3.2.- Contrato Colectivo.	11
1.3.3.- Contrato Individual.	12
1.4.- Rescisión	17
1.5.- Terminación	17
1.6.- Sanción.	18
1.7.- Prórroga.	19
1.8.- Procedimiento Laboral.	20
1.9.- La Jurisdicción del Trabajo.	23

CAPITULO SEGUNDO.

ANTECEDENTES DE LA DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

2.1.- Leyes anteriores a la Constitución de 1917.	29
2.1.1.- Constitución de 1857.	33
2.1.2.- Movimientos campesinos.	35

2.1.3.- Movimientos obreros.	36
2.2.- Constitución de 1917.	39
2.3.- Leyes posteriores a la Constitución de 1917.	40
2.4.- Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.	42

CAPITULO TERCERO.

PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE PRORROGA DE CONTRATO EN LA INDUSTRIA PETROLERA.

3.1.- El Contrato de Trabajo.	54
3.2.- Duración de la Relación de Trabajo.	56
3.3.- Casos de Procedencia de la Acción de Prórroga en la Industria Petrolera.	60
3.4.- Excepción a la Acción de Prórroga.	75
3.5.- Las Acciones y Excepciones en Materia de Trabajo.	80
3.6.- Cargas Probatorias y Medios de Prueba.	96
3.6.1.- Antecedentes de la Prueba.	96
3.6.2.- La Prueba en el Procedimiento Laboral.	98
3.6.3.- Inversión de la Carga de La Prueba.	101
3.6.4.- La Carga de la Prueba en la Actualidad.	102
3.6.5.- Carga de la Prueba según el Artículo 748 de la Ley Federal del Trabajo.	103
3.6.6.- La Prueba Pericial como fundamental para acreditar la Subsistencia o Insubsistencia de la Materia de Trabajo.	112
CONCLUSIONES.	122
BIBLIOGRAFÍA.	124

INTRODUCCION

El objeto del presente trabajo es el análisis de la acción de prórroga en materia laboral, referida básicamente a la industria petrolera, en virtud de que un alto porcentaje en los juicios que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje de competencia Federal, son justamente los que versan sobre la acción de prórroga en donde Petróleos Mexicanos es demandado, situación que ha generado una serie de contradicciones entre las jurisprudencias y criterios sustentados tanto por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como por los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, y de las propias Juntas.

Por tanto la finalidad es entonces, la de tratar de establecer por una parte en que casos puede prosperar la acción de prórroga de contrato y por otro determinar los casos específicos en que no resulta procedente dicha acción.

A efecto de estar en posibilidad de hacer tal precisión se deberán analizar varios aspectos, por lo que deberá partirse del Contrato Colectivo de Trabajo que rigen las relaciones obrero-patronales en la Industria Petrolera, haciendo especial énfasis en la cláusula de admisión y de las sanciones económicas imputables al patrón en caso de incurrir en un despido injustificado, asimismo será motivo de análisis el título segundo, capitulos primero, segundo, tercero y cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

De igual forma serán motivo de estudio las cargas probatorias que en materia de la acción de prórroga se generan, además de algunas consideraciones respecto del procedimiento que tiene lugar en materia laboral.

Asimismo y a efecto de cumplimentar el estudio en cuestión con una mas de las fuentes del derecho se hará la revisión de los diversos criterios y jurisprudencias que sobre la materia se han emitido.

Por lo expuesto y a manera de conclusión es de expresarse que el objeto de este análisis es el determinar cuando resulta procedente la acción de prórroga de contrato, apuntando sus consecuencias lógicas jurídicas, y por otra, precisar los casos de excepción a la misma en materia de juicios dentro de la Industria Petrolera.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

1.1- Trabajador

A efecto de introducimos en el tema, partiremos de la idea general de que el trabajador es cualquier persona física que presta sus servicios a otra persona física o moral a cambio de una retribución básicamente de carácter económico, así pues partiendo de esta definición un tanto subgéneros, a continuación se precisarán algunos conceptos tanto de carácter etimológico como doctrinal y hasta legal, que nos permitirán tener una visión panorámica del tema que nos ocupa

A.- Concepto etimológico.

“Que trabaja, jornalero, obrero”¹

B.- Concepto doctrinario.

“Guillermo Cabanellas de Torres.- siguiendo a Almosny, afirma que, el trabajo como entidad valorable y susceptible de contratación, no puede ser considerado independientemente de la persona que presta o realiza éste, debiendo concurrir los que llama elementos esenciales, para que pueda ser conceptuada una persona como sujeto de la prestación del contrato de trabajo, señalando lo siguiente:

¹ - PALOMAR de Miguel, Juan, Diccionario para Juristas, Mayo Ediciones, México, 1985. Página 1339.

I.- La realización o ejecución de un trabajo, de una actividad humana, manual, intelectual o mixta.

II.- Que el trabajo sea por cuenta ajena.

III.- Relación de dependencia entre quien da el trabajo y quien lo recibe.

IV.- Una remuneración aún cuando no se hubiera fijado de antemano su cuantía."

De lo anterior elabora la siguiente definición:

Quien trabaja: todo aquel que realiza una labor socialmente útil, cumpliendo un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado."²

Para Mario L. Deveali, "trabajador en sentido técnico estricto no es cualquier persona que trabaje, pues si así fuera, descartados los ociosos, todos los habitantes de un país serían trabajadores."

En derecho dice, se alude con esta voz "al trabajador subordinado, es decir, a aquél que pone su actividad profesional a disposición de otra persona, con la cual se distingue de aquéllos otros que trabajan en forma autónoma o independiente."³

Según Francisco de Ferrari, la doctrina y el derecho positivo se unifican llamando trabajador a "cualquiera persona que presta sus servicios en estado de subordinación, variando únicamente el término, ya que, algunos aluden a él como empleado, obrero, asalariado, etc."⁴

² - CABANELLAS de Torres, Guillermo. Contrato de Trabajo Parte General. Tomo I. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963. Página 529.

³ - DEVEALI, Mario, L. Tratado del Derecho del Trabajo, Editorial Argentina, Buenos Aires, 1953. Página 635.

⁴ - DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1977. Página 252.

En este orden de ideas, se puede apreciar al trabajador conforme a la teoría integral, que es una Teoría Jurídica Constitucional, que contempla la situación de los trabajadores protegidos por el artículo 123 Constitucional, considerándolos no solo a éstos, sino a todos aquellos que prestan un servicio a otro.

Por su parte, el tratadista Ramón Muñoz, considera al trabajador como la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.

C.- Concepto Legal.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, publicada el 18 de agosto del mismo año, define al trabajador en su artículo 3o, como:

ART. 3º- "Toda persona que preste a otra, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo."

De la anterior definición resulta conveniente apuntar que el mencionado artículo al decir "Toda persona" deja abierta la posibilidad de encuadrar dentro de tal término a las personas morales o jurídico-colectivas, situación que admite el comentario de que el trabajador sólo puede ser una persona física, pues las personas morales son solo una ficción jurídica.

Es de apreciarse que al referirse a "un servicio material o intelectual, o de ambos géneros", hubiese bastado con decirse que preste a otra un servicio, ya que consideramos que toda actividad humana requiere de una combinación de ambos esfuerzos.

Por último al precisar que dicha prestación debe hacerse "en virtud de un contrato de trabajo" cabe mencionar que tal situación encuentra su sustento dentro de la Teoría General de los Contratos, ya que es justamente a través de este acto jurídico que las partes crean y transmiten derechos y obligaciones.

Así tenemos que la Ley Federal del Trabajo de 1970, en términos de su primer artículo transitorio que entró en vigor el 1º. de Mayo del mismo año, conceptúa al trabajador y al trabajo en su artículo octavo en los siguientes términos:

Artículo 8o.- "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

De tal apreciación jurídica resulta conveniente hacer especial mención del término "subordinado", mismo que se traduce en un poder de mando ejercido por la persona que recibe el trabajo, con la consecuente obligación o deber de obediencia por parte de la persona que lo preste.

1.2.- Patrón

A.- Concepto Etimológico.

Al decir de Palomar Miguel, "Patrón, na, De patrono, m, y f.- Protector, defensor. Empleador de obreros en trabajo de manos. Proviene del latín patronus (forma aumentativa de pater, acusativo, de pater, padre), y que designa en Castellano, al titular de un derecho o cargo del patronato, este es derecho, poder facultad que tiene el patrono o poseen los patronos."⁵

El patrono es defensor, protector, amparador como neologismo aunque ya prohijado por la Academia Española, esta palabra se utiliza como dueño de una fábrica o taller, respecto a los empleados.

⁵.- PALOMAR de Miguel, Juan, ob. cit. páginas 507, 509 y 990.

De tal definición se puede inferir que con el tiempo ésta tradición histórica ha sufrido una transformación tal que lleva a denotar una posición clasistas, entre dos términos antológicos : por una parte, el señor absoluto y dueño sin límites de la empresa; y por la otra, el trabajador sometido al imperium de aquél.

B -Doctrinario.

El tratadista Cabanellas de Torres, prefiere utilizar indistintamente los términos de patrón y empresarios, para designar a la persona que emplea el trabajo ajeno, con fines de lucro, esto es, a quien es acreedor de la obligación de hacer en el contrato sosteniendo así que reviste la calidad de patrono, por lo que considera al patrón como "toda persona natural o jurídica, bajo cuya dependencia, por contrato de trabajo, presta sus servicios un trabajador."

Para Mario L. Deveali, patrón es: "El que paga el precio o concurre con el capital por oposición a la otra parte, empleador o patrono, es el que dirige, vigila y controla la faena, como ya se ha referido, su dirección y subordinación, son los dos opuestos de la subordinación jurídica."

Por su parte para el maestro Néstor de Buen, el patrón, es "Quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución."

Por último el ilustre Maestro Alberto Trueba Urbina, define al patrón como "toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, conforme a lo pactado o a la costumbre y en todo caso, con sujeción a los términos de la Ley ya que por su propia naturaleza siempre es titular del trabajador, frente a su explotador."

¹ - CABANELLAS de Torres, Guillermo, ob. cit., Página 509.

² - DEVEALI, Mario L., ob. cit., Página 631.

³ - DE BUEN Lozado, Néstor. Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., 1979, Página 45.

⁴ - TRUEBA Urbina, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición Actualizada, Editorial Porrúa, S.A., 1972, Página 269.

Dichas definiciones nos llevan a confrontar la figura del trabajador con la del patrón, desprendiéndose de tal confrontación que ambos sujetos se constituyen como elementos primarios de la relación jurídica del empleo.

Asimismo puede apreciarse que dentro del terreno teórico el patrón es reconocido en su doble carácter, es decir, como persona física o moral, de naturaleza pública o privada, vislumbrándose el estudio de este elemento primario como un ente de facto.

C.- Concepto Legal.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, define al patrón, de la siguiente forma:

Artículo 10º. "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Esta definición es aceptable, cuando habla de "que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

De tal precepto se desprenden básicamente tres elementos a saber:

- 1.- El patrón como persona física o moral,
2. -La utilización de servicios por parte del patrón, y
- 3.- La existencia de uno o mas trabajadores que presten el servicio.

1.3.- Relación de Trabajo.

Bajo esta denominación opera el tratamiento jurídico que se le da a la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya dado origen a la relación laboral.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo veinte conceptúa la relación de trabajo de la siguiente manera:

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

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

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

De tal disposición se infiere que tanto la relación de trabajo como el contrato en sí, contiene como elementos comunes la prestación de un trabajo personal subordinado, la existencia de otra persona a quien se le presta el trabajo (el patrón) y el pago de un salario, reconociendo a ambas figuras jurídicas las consecuencias lógicas jurídicas.

Atento a lo anterior resulta conveniente señalar que el "Contrato de Trabajo" como tal, no se encuentra tipificado dentro de la legislación, es por ello que los estudiosos de la materia llegaron a denominarlo como un Contrato Sui Generis pues dada su naturaleza resulta prácticamente imposible encuadrarlo dentro de los contratos típicos que la propia legislación reconoce.

Por su parte los trapacistas del derecho laboral también encontraron cierta dificultad al conceptuar tal acto jurídico dando como consecuencia el nacimiento del término relación de trabajo; pues el contrato en sí había desbordado diversos aspectos de sus elementos característicos.

Así, los autores que se pronunciaron a favor de la relación de trabajo, como la forma idónea de denominar la situación jurídica que nace entre trabajador y patrón esgrimieron los siguientes argumentos:

1.- Que nos es necesario que exista acuerdo previo para que haya una relación laboral; y

2.- Que cuando ingresa un trabajador a una empresa, no pacta condiciones, sino que se adhiere a las existentes en la misma, o bien a las establecidas en la ley (marco mínimo legal).

Sobre el particular cabe señalar lo dispuesto en los artículos 24 25 y 26 de nuestra Ley Federal del Trabajo mismos que en su parte conducente establecen:

Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.....

Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

1.-Nombre, nacionalidad.....

Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no privan al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

De lo anteriormente expuesto puede deducirse el espíritu proteccionista que caracteriza a nuestra legislación laboral, sin dejar de reconocer que la misma parte del principio de la autonomía de la voluntad que caracteriza a las disposiciones de derecho privado.

Así tenemos que el maestro Jesús Castorena, al enfrentar la distinción entre contrato y relación laboral, define a estas figuras jurídicas como a continuación se apunta:

"La relación laboral o de trabajo es la suma de vínculos jurídicos que crean entre quien presta servicios personales permanentemente bajo la dependencia de una persona y esta misma persona."

"El contrato de trabajo individual es el convenio por el que una persona se obliga a prestar permanentemente sus servicios personales bajo la dirección y dependencia de otra, a cambio de una remuneración en dinero." ¹⁰

Por tanto es de apreciarse que la relación de trabajo, ha surgido en razón del dinamismo de este derecho, que ha desbordado sus clásicos moldes y se ha vertido sobre todas las actividades humanas, englobando un conjunto de contratos especiales basados en la naturaleza del servicio que se presta.

En este mismo sentido se manifiesta el maestro Alberto Trueba Urbina, al comentar la Nueva Ley Federal del Trabajo, sosteniendo que "La relación de trabajo, es un término que no se opone al contrato, sino que lo completa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por el contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios."

" Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador, una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas, que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo"

"Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancias, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral." ¹¹

¹⁰ - CASTORENA Zavala, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Cuarta. Edición, Editorial Porrúa, S.A., 1964, Página 63.

¹¹ - TRUEBA Urbina, Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformado, Vigésimo séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., 1975, Página 28.

1.3.1.- Contrato de Trabajo.

Con la idea de tener una visión panorámica de lo que es el contrato, partiremos de lo que el Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia federal establece en su artículo 1793, mismo que a la letra dice:

Art. 1793.- "Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos."

Partiendo de tal definición cabe señalar que el tratar de definir la naturaleza jurídica del contrato del trabajo ha dado lugar a la manifestación de diversas corrientes doctrinarias dentro de las cuales destacan, las que a continuación se apuntan:

- 1.- Las que pretenden encuadrar al contrato de trabajo dentro de los moldes clásicos contractuales.
- 2.- Las que lo conciben como un contrato sui generis, y
- 3.- Las que no le dan el carácter de contrato.

Dentro de los seguidores de la corriente doctrinaria que pretende situar al contrato de trabajo dentro del cuadro tradicional de los contratos, encontramos a Carlos Marx, que le da un contenido político, equiparándolo a un contrato de sociedades y otros como Planiol y Barassi, lo colocan como un contrato de compra-venta de energía humana.

Al respecto, cabe señalar que esta teoría equivoca la naturaleza del contrato de trabajo, toda vez que pretende asimilarlo al orden técnico del cuadro de los contratos civiles, sin tomar en cuenta que el contrato de trabajo tiene una reglamentación especial que no le permite ser encuadrado dentro de un derecho común; pues las normas que regulan las relaciones entre los empresarios y los trabajadores carecen de contenido patrimonial en sentido estricto, aunque sean

contratos onerosos, por tanto su naturaleza es distinta en razón de fíncarse en un derecho de carácter eminentemente social, cuyos principios fundamentales atienden a necesidades de orden de solidaridad social.

Ahora bien el negarle la naturaleza de contrato resulta un tanto ilógico, pues independientemente de la denominación que se le de al acto jurídico, existe una manifestación de voluntad, propia de los contratos.

Cabe señalar que de las tres corrientes doctrinales mencionadas, la más afortunada resulta ser la que le atribuye la naturaleza de un contrato *sui-generis*, ya que el mismo contiene una manifestación de la voluntad característica de los contratos; además de estar reglamentado de una forma específica en una legislación especial, que resulta ser el producto de distintos ideales sociales y jurídicos.

1.3.2.- Contrato Colectivo.

El Contrato Colectivo de Trabajo es el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores.

La doctrina en general ha definido al contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

1.3.3.- Contrato Individual.

El Contrato Individual de Trabajo es el acuerdo entre un trabajador y un patrono, mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o como consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento en el que se fijan tanto por el trabajador como por el patrón las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales aplicables.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, vigente, en su Título Segundo de "Relaciones Individuales de Trabajo" precisa en el segundo párrafo del artículo 20 que el Contrato Individual de Trabajo es "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Al respecto el Doctor Baltasar Cavazos Flores, dice que "este precepto no distingue, en realidad, la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario."¹²

En dicho precepto, fue aportado el elemento subordinación, quedando implícitos los conceptos de dirección y dependencia. En el artículo 21, se dio una interpretación mayor al alcance del contrato, estableciéndose una presunción jurís et de jure, cuando exista una prestación de servicios en favor de otra persona.

Así mismo, fue incorporada la idea propuesta por algunos autores en el sentido de que el contrato individual de trabajo estaba perdiendo sus características y en consecuencia, debería hablarse de relación de trabajo, por ello el citado artículo 20, define dicha relación laboral y la presume en el artículo 21 del ordenamiento en comento. La idea de incorporar el concepto de relación laboral, vino a complementar el contrato de trabajo; dándole mayor amplitud y claridad.

¹² - CAVAZOS Flores, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, México, Trillas, 1982.

Para Guillermo Cabanellas de Torres: "El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración y recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra."¹³

Eugenio Pérez Botija, nos dice que: "Se entiende por contrato cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, por remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella."¹⁴

A.- Características del Contrato de Trabajo.

Las notas características del contrato de trabajo, pueden ser resumidas en la siguiente forma:

1.- "El contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades."

La relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, sin embargo, en la práctica se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación (por ejemplo cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente), pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio y el que lo recibe se presume la vinculación laboral imputándosele la falta de forma del contrato al patrón.

2.- Carácter individual o colectivo de los sujetos.

Esto es que si los sujetos contratantes únicamente lo hacen individualmente, estaremos en presencia del contrato individual del trabajo y si por el contrario, es celebrado por asociaciones profesionales con uno o varios

¹³ - CABANELLAS de Torres, Guillermo, ob. cit. página 44.

¹⁴ - PÉREZ Botija, Eugenio, *El Derecho del Trabajo*, Madrid 1947, Página 16.

patronos, estaremos en presencia del contrato colectivo de trabajo, el cual reuniendo ciertos requisitos puede ser declarado Contrato Ley.

3.- Prestación de obra o servicio como modalidad del objeto.

A este respecto, se ha escrito en abundancia y este no es el tema que nos interesa por el momento en la presente tesis, pero el contrato o relación laboral, es principio del trabajo asalariado; sin embargo, existen contratos de obra que son regidos por el ámbito del derecho laboral, tal como ocurre cuando el patrón proporciona a los trabajadores, local y material, y les elige determinada jornada para llevar a cabo la obra objeto del contrato.

4.- La dependencia y dirección, como elemento formal de la prestación del servicio.

En relación a la dirección, podemos decir que por ésta deberá entenderse la persecución un fin, o sea, sujetar el trabajo a la decisión del patrón (artículo 17) y por dependencia, la sujeción del trabajador a las ordenes del patrón, con lo que afirman algunos autores estudiosos del derecho laboral, que se pierde la libertad en el trabajo.

Sin embargo, es de destacar que sin estos dos elementos el contrato de trabajo no puede existir, además del elemento de la subordinación.

5.- Una remuneración en dinero.

Característica que da al contrato de trabajo la calidad de oneroso, lo cual encuentra su apoyo en el párrafo primero del artículo 5o. constitucional, así como en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace al carácter oneroso del contrato de trabajo tenemos que éste se encuentra rodeado de una serie de medidas protectoras hacia el salario, entre las que podemos citar a manera de guisa la prohibición de que el salario se pague con mercancía o signos representativos de la moneda, la de no pagar al

trabajador en tabernas, cantinas o lugar de recreo, etc., obligación de pagarle personalmente su salario, y de pagarle el salario mínimo que rige en la región, etc.

6.- Participar personalmente en la producción.

En este sentido tenemos que evidentemente, el trabajador es un ente productivo, por ello su servicio es personalísimo, sin poder ser suplido por otra persona.

7.- Prestar el servicio voluntariamente.

Este elemento es característico de todos los contratos, solo que en derecho laboral no puede ejercerse coacción alguna para el trabajador que no desea laborar, pues este trabaja por necesidad y su libertad de trabajo estriba en hacerlo o no.

8.- Servicios intelectuales y manuales.

En nuestro derecho positivo, se agrega, pero resulta difícil determinar cuando el obrero, trabaja manual o intelectualmente, puesto que ambos servicios los presta a la vez de desarrollar su trabajo.

Con estas características creemos haber agotado el concepto de contrato de trabajo, en virtud de que los elementos cronológicos de la jornada de trabajo, descansos, vacaciones, prima de antigüedad, jubilación, horas extras, etc., pueden alcanzar en beneficio del trabajador mejores prestaciones pero no inferiores al marco mínimo legal; de aquí que, como ya lo asentamos anteriormente, el derecho del trabajo es imperativo y en él funciona limitadamente la autonomía de la voluntad de las partes contratantes.

Una vez agotado el tema anteriormente expuesto resulta de vital importancia hacer mención de que la Teoría de la Relación de Trabajo, garantiza los derechos del trabajador, ya que éste, desde el momento en que principia a prestar sus servicios, queda amparado por la Ley Federal del Trabajo, con todos los preceptos que sean aplicables conforme a su situación personal y concreta

para con la persona física o moral a quien preste sus servicios, dándole la potestad de recurrir ante las autoridades del trabajo, o sea ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Locales o Federales, solicitando la aplicación del ordenamiento jurídico que en materia laboral le sean aplicables, toda vez, que existen disposiciones de carácter eminentemente protector que no son renunciables.

Así tenemos que son dos los argumentos fundamentales en que se finca la teoría de la relación:

El primero, consiste en que no es necesario la existencia de un acuerdo previo para que exista la relación laboral, de donde resulta la circunstancia que de no existir el acuerdo de voluntad para que el trabajador preste sus servicios, se presupone una relación de facto, sin llegar a constituir un acto jurídico como sería el contrato de trabajo.

La crítica que admite esta teoría es que no todas las relaciones laborales derivan de situaciones de facto, sino de una voluntad exteriorizada, de aquí que en casi todas las legislaciones se establezca el contrato verbal o escrito, sin necesidad de una solemnidad determinada, pues no es suficiente con que una persona entre a una fábrica clandestinamente y se ponga a trabajar sino que es necesario pactar verbal o por escrito las condiciones del trabajo. A mayor abundamiento diremos como ya lo citamos anteriormente, que nuestra Ley Federal del Trabajo responsabiliza al patrón por la falta de forma del contrato.

El segundo argumento esgrimido por los defensores de la relación de trabajo, es el que consiste en el hecho de que cuando un trabajador ingresa a una empresa no pacta condiciones, ni las estipula y menos las discute, sino que se adhiere a las ya establecidas en la empresa, o se adecua al marco mínimo propuesto por la Ley Federal del Trabajo.

Es criticable este argumento, en virtud de que se olvidan de la voluntad, como acto determinante de la relación; pues el trabajador consciente las condiciones establecidas por la empresa o por la ley, con el solo hecho de incorporarse al trabajo de la empresa contratante.

La Ley Laboral le dio una amplitud al contrato de trabajo, partiendo de teorías modernas que sostienen la relación de trabajo y la no existencia del contrato. Esto hizo que el contrato de trabajo fuera completado por la relación laboral.

1.4.- Rescisión.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a la rescisión como la privación de efectos de un negocio jurídico por sí mismo válido para lo futuro, por medio de una declaración de voluntad, la rescisión tiene lugar en los negocios bilaterales y onerosos, cuando una de las partes por efecto del negocio jurídico ha sufrido una lesión patrimonial notoriamente desproporcionada a la que se obligó.

La Ley Federal del Trabajo, se refiere a la rescisión en su artículo 46 mismo que establece:

Artículo 46. "El trabajador o el patrón, podrán rescindir en cualquier tiempo la relación del trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad."

Dicho de otro modo, la rescisión es el derecho que le asiste a los dos sujetos de la relación laboral para dar por concluida la relación de trabajo, cuando ocurra alguno de los supuestos que señala la ley, derecho que pueden o no ejercer y cuyo ejercicio es diverso según se trate del patrón o del trabajador.

1.5.- Terminación.

La terminación significa, la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consentimiento de las partes, o por la imposibilidad superveniente ajena a su voluntad.

El maestro Mario de la Cueva la define como la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o la de los patrones que hace imposible su continuación.

1.6.- Sanción.

Siendo la sanción en términos generales una consecuencia lógica jurídica del incumplimiento de obligaciones, tenemos que partir de la idea de que el derecho es un conjunto de normas que regulan de modo específico la conducta humana.

Sobre el particular algunos autores consideran que lo característico del Derecho es el ser un conjunto de normas que se distinguen por su contenido de otras normas que tienen otros contenidos. Este sería un criterio material sobre el concepto del Derecho, e implicaría la idea, que pocos estarían dispuestos a suscribir, de que hay una materia específica jurídica y que hay actos humanos que no pueden estar sujetos a regulación jurídica alguna. Para otros autores, la gran mayoría de ellos, el Derecho puede caracterizarse por el modo o manera que regula la conducta humana de modo bilateral o de modo coactivo.

En este sentido cabe señalar que la segunda de las teorías anteriormente apuntadas se encuentra relacionada con el concepto de la sanción, pues se basa en un antiguo concepto empírico sobre el ser humano y sus motivaciones. Aunque nunca ha sido exacto el experimento, es posible afirmar que la experiencia ha mostrado al hombre que puede controlarse la conducta de un individuo por medio de la amenaza de que se le infringirá un mal en caso de que realice una conducta no deseada. En muchas ocasiones la simple irritabilidad produce como reacción a una determinada conducta, otra dañina para el sujeto que realizó la primera. Es el principio de retribución reaccionar con un mal contra aquél que ha realizado un mal, ojo por ojo y diente por diente, como se expresa en la Biblia. La sanción se encuentra dentro de la expresión que se refiere por segunda vez al ojo y el diente, es decir, a la conducta que reacciona contra el mal infringido. Esta experiencia antiquísima es, como lo ha demostrado Kelsen como el fundamento explicativo más originario de la humanidad, que se encuentra en la base de la religión y de la filosofía natural de los griegos y, en general, en las concepciones de todos los pueblos primitivos.

En consecuencia, las notas características de la sanción son las siguientes:

- a) Constituye parte del de la norma jurídica;
- b) En la proposición jurídica o regla de derecho que formula la ciencia del derecho, la sanción se encuentra en la consecuencia del enunciado hipotético.
- c) El contenido normativo calificado de sanción generalmente consiste en un acto que impone al sujeto infractor un mal o un daño, la privación de ciertos bienes o valores o la imposición de ciertos perjuicios o dolores;
- d) En el derecho moderno la imposición de las sanciones, así como su ejecución la llevan a cargo los órganos del Estado, en tanto se les conciba como un orden normativo centralizado que establece el monopolio de la coacción física por sus órganos, y
- e) Las finalidades de la sanción son de tres clases: a saber:
 - Retributivas.
 - Intimidatorias, y
 - Compensatorias del daño producido por el acto ilícito.

1.7.- Prórroga

Prórroga significa un nuevo plazo con que se amplía otro fijado anteriormente; además de continuar o dilatar una cosa por algún tiempo.

Una vez precisado el significado de prórroga tenemos que la Ley Federal del Trabajo establece que "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado". Más adelante dicho ordenamiento jurídico contiene una disposición según la cual las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

Así tenemos que el contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado cuando así lo exija su naturaleza, lo que se infiere de los siguientes supuestos:

- 1.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- 2.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
- 3.- En los demás casos previstos por la propia ley.

En este orden de ideas resulta conveniente hacer mención de lo que el artículo 39 de la propia ley determina "se vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha situación.

Por tanto, podemos decir que nuestra legislación laboral ha clasificado a los contratos o relación de trabajo por tiempo indeterminado, por tiempo determinado, y por obra determinada o para inversión de capital determinado.

1.8.- Procedimiento Laboral.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, como ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, se encarga de regular el proceso laboral como fenómeno dinámico de la jurisdicción especial del trabajo, a través de normas instrumentales que contempladas en su totalidad, se pueden agrupar en seis principios rectores, siendo éstos los que a continuación se detallan.

A.- Dispositivo.

Es regla básica del proceso dispositivo, la que establece que no hay juez sin demandante, corroborándose esta regla con el otro principio del sistema dispositivo, relativo a que el juez no proceda de oficio.

Nuestro régimen procesal del trabajo adopta el principio dispositivo, en los siguientes preceptos legales:

El artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo exige el impulso de parte (presentación de la demanda) para que el tribunal cite a las partes a una audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 873). Los artículos 876, 877, 878, 879 y 880 establecen la forma en la que deberá desarrollarse dicha audiencia, el artículo 842 señala que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Nó obstante lo anterior, existen dentro de la propia Ley Federal del Trabajo, disposiciones que rompen con dicho principio dispositivo, es decir, hay disposiciones de impulso procesal oficioso, que constituyen una verdadera excepción a este principio, y que revelan el contenido social de dicha normatividad

B.- Informalista.

El derecho procesal del trabajo no es formalista (artículo 685) como el derecho procesal civil, la simplicidad y sencillez son las características del procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para facilitar el acceso a los trabajadores a los tribunales laborales. Por lo que el procedimiento laboral reduce las formas a lo que necesariamente requiere la garantía del ejercicio de la acción y permite excepcionalmente la libre iniciativa de la junta contrariando el principio de la jurisdicción rogada, al intervenir conciliatoriamente en los conflictos del trabajo.

C.-Oralidad.

El proceso del trabajo, como manifestación de los conflictos laborales, es el más moderno de los procesos: oral y escrito, pero predomina la oralidad sobre la escritura por lo que debe calificarse de oral (artículo 685). El principio de la inmediatez esta estrechamente vinculada con la oralidad, debiendo ser el proceso

del trabajo el modelo típico de procedimiento concentrado, en atención a la naturaleza de los conflictos laborales.

D.-Publicidad.

El principio de la publicidad se encuentra consagrada en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo que previene "las audiencias serán públicas..."; pero dicho principio tienen sus limitaciones, que se consignan en el propio precepto citado, el cual dispone que las Juntas, pueden disponer de oficio o a instancia de parte que se celebren las audiencias a puerta cerrada en aquellos negocios que por su naturaleza así la exijan.

E.-Concentración.

La concentración en el proceso del trabajo advierte claramente, dada la naturaleza peculiar de este proceso, específica en el artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo las cuestiones incidentales del trabajo, salvo los casos previstos en la misma ley, se resolverán dentro del expediente principal a menos que la Junta estime que deben resolverse previamente o que se promuevan después de dictado el laudo. En estos casos, la junta podrá ordenar que se suspenda el procedimiento o que se tramite el incidente por cuerda separada.

F.-Apreciación de Pruebas en Conciencia.

El sistema de valoración legal o tasada de los elementos probatorios, queda descartado totalmente en el proceso del trabajo.

El principio de apreciación de las pruebas en conciencia se consagra en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

Dicho principio es aplicable tanto en el proceso laboral individual, como en el colectivo, jurídico o económico, así como en el proceso laboral burocrático existiendo al respecto jurisprudencia en tal sentido.

Una vez analizado lo anterior, es claro que el procedimiento laboral es totalmente distinto de los diversos procedimientos de otras materias, procedimiento que en la actualidad ha sido objeto de diversas opiniones, específicamente de los abogados litigantes, unos a favor de la forma en que impera y la que comprendida en la Ley; otros por la pugna de una reforma al proceso laboral que este acorde con las nuevas situaciones de carácter jurídico y económico.

Así tenemos que Luigi de Litala, define el derecho procesal del trabajo como: "La rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la actividad del Juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo."¹⁵

1.9.- La jurisdicción del trabajo.

El vocablo jurisdicción, desde el punto de vista etimológico, se deriva de los términos, jus y dicere, declarar, decir el derecho.

Desde el punto de vista jurídico, Hugo Rocco considera que la función judicial o jurisdiccional, es pues la actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses por el derecho que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara."

La jurisdicción del trabajo es uno de los grandes capítulos del derecho procesal del trabajo, así la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional dispone que las diferencias entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y uno del gobierno.

Para el maestro Mario de la Cueva, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son instituciones especiales que en su actividad material, ejercen funciones legislativas y judiciales, y que están ligadas al Poder Ejecutivo por lo que toca a la designación del representante del Estado, pero no le están sujetas

¹⁵ - LUIGI de Litala, *Diritto Processuale del Lavoro*, Torino, 1993, Pagina 18.

jerárquicamente; y están obligadas a seguir con las naturales variantes que determinan la especialidad de los asuntos y normas del proceso judicial. Por otra parte no son tribunales de derecho, son de equidad, por cuanto no sólo aplican el derecho sino también lo crean, no forman parte del poder judicial ni de las entidades federativas, ya que históricamente es de resaltar que no nacieron dentro del Poder Judicial, sino que justamente se formaron en oposición a éste como tribunales con plena autonomía.

En este orden de ideas el maestro Alberto Trueba Urbina comenta que la comisión dictaminadora por el artículo 123 constitucional hablaba de Tribunales de Arbitraje, como excepción a los Tribunales Judiciales, descartando la posibilidad de una jurisdicción burguesa dentro de los mismos.

Sobre el particular es de relevante importancia señalar el criterio sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en la ejecutoria que resolvió el Amparo en revisión 317/86, con el siguiente rubro:

"JUNTAS. FUNCIÓN JURISDICCIONAL DE LAS.- Si ante la junta se ejercita una acción mediante una demanda, se llama a juicio al demandado se ofrecen pruebas estas se desahogan se formulan alegatos y se dicta un laudo el cual puede ser ejecutado: esto conlleva a establecer que en lo esencial que dicho procedimiento es igual a los juicios del orden civil; por lo mismo la función que desempeña la junta es de naturaleza jurisdiccional y no administrativa puesto que es similar a la que está a cargo de una autoridad judicial."

En un importante estudio realizado por los tratadistas Héctor Fix- Zamudio y Jorge Carpizo, precisan que la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no es la de tribunales para resolver en conciencia, ni de equidad, sino tribunales de derecho que pertenecen al poder judicial, pues señalan que si bien es cierto que en su inicio las Juntas de Conciliación y Arbitraje tuvieron el carácter de tribunales de avenimiento que solo conocían en la vía conciliatoria de los conflictos colectivos para tratar de armonizar los intereses del capital y del trabajo y evitar que se estallasen las huelgas, no menos cierto es que a través del acontecer jurídico, se han convertido en verdaderos Tribunales de Derecho.

Profundizando en el tema el Doctor Jorge Carpizo, señala entre las conclusiones de su ensayo que:

a) "Las Juntas no son Tribunales especiales sino de jurisdicción especializada.

b) La naturaleza del laudo sobre un conflicto colectivo de índole económica es el de una sentencia constitutiva colectiva según se desprende principalmente de los artículos 808, 811 y 814 de la Ley Federal del Trabajo. (Artículos 913, 916 y 919 de la ley vigente)

c) Las Juntas en México, se encuentran encuadradas dentro del Poder Judicial por las siguientes razones: son tribunales similares a los otros en cuanto disfrutan de independencia y autonomía; no son tribunales de última instancia en cuanto sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial Federal; les obliga la jurisprudencia del poder Judicial Federal.

d) Las Juntas no son tribunales de equidad porque no tienen carácter transitorio, excepcional, ni sustituyen al legislador inspirándose en la realidad; su carácter de Tribunal de Derecho resalta cuando se considera que sus resoluciones están sometidas a una casación y que deben observar las formalidades esenciales del procedimiento contenidas tanto en la Constitución como en la Jurisprudencia del Poder Judicial Federal.

e) Las Juntas al juzgar aplican la equidad como lo hace también cualquier otro tribunal; cuando se expresa que las Juntas resuelven de acuerdo con la equidad, realmente se quiere expresar que tienen un margen más amplio para la interpretación de las normas que los Tribunales del orden común, de acuerdo con los artículos 2, 3, 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo.

f) Las Juntas no son tribunales de conciencia porque tienen que razonar su fallo, ya que éste se puede impugnar, y su naturaleza es la de una sentencia y no un veredicto.

g) La integración tripartita de las Juntas es acertada porque no siempre los votos de los representantes de las partes se anulan. Los conflictos de trabajo requieren de los conocimientos y experiencia que tienen los representantes, quienes por este motivo pueden ponderar en forma mejor las distintas soluciones.

h) Los representantes de los patrones y de los obreros poseen una naturaleza sui generis, porque son jueces en los que se encuentran aspectos del carácter que tienen como representantes de las partes." 16

En este mismo sentido se manifiesta el Doctor Héctor Fix-Zamudio, 17 presenta las siguientes conclusiones:

"a) No obstante el tiempo transcurrido, todavía se discute por la doctrina y la jurisprudencia, sobre la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

b) Es evidente la desorientación que subsiste en esta materia, ya que los más destacados tratadistas han expresado puntos de vista muy disímiles sobre las funciones de las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje, y es así como se ha hablado de Instituciones autónomas constitucionales de justicia social, que realizan funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales, que no deben identificarse con las tradicionales, ya que todas estas atribuciones asumen un calificativo social.

c) En lo que se refiere a las llamadas funciones legislativas sociales, se hacen consistir esencialmente en las sentencias colectivas laborales, que establecen o modifican condiciones generales de trabajo, y que por lo mismo se encuentran, según algunos tratadistas, en un sector intermedio entre el acto legislativo y la sentencia individual.

En realidad, no existe diferencia entre la sentencia individual y la colectiva, pues ambas crean disposiciones jurídicas de carácter judicial, que

16 - CARPIZO, Jorge. Ensayo publicado en Boletín Mexicano de Derecho comparado, Año V, No. 15, Septiembre-Diciembre de 1972, México, UNAM, 1972, Páginas 383-416.

17 - FIX Zamudio, Hector. Ensayo publicado en el libro Cuestiones laborales en Homenaje al Maestro Mozart Victor Rossumano, Edición. UNAM, 1988, Página 298.

únicamente varían en cuanto a sus efectos, los cuales pueden explicarse, en cuanto a la primera, por su carácter constitutivo.

d) Por otra parte, si bien se afirma que tratándose de la resolución de los llamados conflictos jurídicos en nuestro concepto también los calificados como económicos las Juntas realizan funciones jurisdiccionales, en esta dirección se apartan de los Tribunales judiciales ordinarios, encasillados en el cumplimiento estricto de la ley y el contrato, para asumir un carácter flexible de justicia social, que imprime en las propias juntas la función de tribunales de equidad o de conciencia.

e) Existe confusión en cuanto a lo que debe entenderse por tribunales de equidad, pues siguiendo a Calamandrei, en su clásico y no superado estudio sobre la materia, una cosa es la equidad como método de interpretación jurídica, que se utiliza con mayor o menor extensión en todo tipo de proceso, y otra muy distinta lo que se ha calificado "tribunales de equidad", que surgen en épocas de cambios sociales, en forma transitoria, y para descubrir en la conciencia social las normas que deben superar el orden jurídico anterior, y por lo mismo ni están sujetas a ese derecho preestablecido.

D) Tampoco puede afirmarse que son tribunales que resuelvan "en conciencia", es decir que aprecien libremente los elementos de convicción, pues no obstante el lenguaje legal, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no sustentan un veredicto in impugnabile similar al de los jurados populares, sino un verdadero fallo judicial, en el cual deben razonar la apreciación de las pruebas, ya que dichos fallos son impugnables a través del juicio de amparo, ante los tribunales federales.

g) En consecuencia, podemos afirmar, concediendo esencialmente con el pensamiento de Narciso Bassols, no obstante que fue expresado hace varios años, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje se han convertido, en ausencia de una jurisdicción laboral especializada, en los tribunales mexicanos del trabajo, que con algunas diferencias en su composición paritaria, tienen un carácter similar a los restantes organismos judiciales."

De lo anteriormente expuesto se puede inferir, que los Tribunales de Trabajo, tienen la facultad de conocer todos los casos de conflictos obrero-patronales, por lo que se trata de una verdadera jurisdicción del trabajo, consagrada en los artículos 73 fracción X y 123 fracción XX constitucional, siendo sus resoluciones de carácter obligatorio e imperativo además de ser de orden común.

De igual forma es conveniente precisar que desde el punto de vista de la clasificación de las funciones del Estado, las Juntas dependen del Poder Ejecutivo, más no son autoridades esencialmente de carácter administrativo, ya que tienen atribuciones para ejecutar actos jurisdiccionalmente materiales y capacidad para hacer cumplir sus resoluciones.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

2.1.- Leyes anteriores a la Constitución de 1917

En la época del México Colonial la materia laboral estaba regulada por la Leyes de Indias, que constituye un verdadero precedente de nuestra legislación social, ya que ofrecían protección al trabajador, al garantizar como principio supremo: QUE NADIE PUEDE SER OBLIGADO A TRABAJAR SIN SU CONSENTIMIENTO. Dichas leyes prohibían además en forma determinante los malos tratos a los trabajadores y exigían que los salarios fueran realmente pagados, sin embargo en la realidad imperante de esa época los trabajadores trabajadores indígenas eran sometidos al régimen de la encomienda.

Una de las razones por las que los encomenderos no respetaban las "Leyes de Indias", era tal vez porque como la Nueva España era un Virreinato y estaba tan lejos el Rey, es decir, que la Corona estaba hasta España, se sentían libres y por tanto fuera del control de la propia Corona, lo que originaba el abuso de nuestros indios.¹⁸

Ya para 1575, se mandaban cartas a personas diversas para emplear los servicios de nuestros indios. Estas cartas estaban autorizadas por el Virrey y las hacían en su nombre para que tuvieran un mejor cumplimiento, ya que los servicios que los indios de la Nueva España, prestaban eran para construir iglesias, templos, acueductos, edificios, o para cumplir los caprichos de algún cacique, como hacer una barda en una Hacienda, habitaciones, capillas, etc.

¹⁸ - MOZART, El Empleo y el Empleado, Cárdenas editor, México, 1981, Página 28.

Las citadas cartas narraban específicamente quien los necesitaba a los indios y para que solicitaban sus servicios; como ejemplo, incluimos las siguientes:

Don Martín Enrique. Por cuanto Don Antonio hijo quien dijo ser de Don Diego Osorio cacique y señor natural del pueblo de Tepeltotutla me hizo relación que él es casado y tiene con que se sustentar y que por no afligir a los naturales de dicho pueblo y para el sustento de su casa y su mujer e hijos tiene necesidad de que los dichos naturales de dicho pueblo le hagan una sementera en sus tierras pagando a los naturales que en ella entendieran su trabajo y me pidieron así lo mandas en proveer. Y por mi visto atento a lo susodicho por la presente mano que los naturales de dicho pueblo de Tepeltotutla hagan y beneficien en cada año al dicho Antonio Osorio una sementera de maíz de cincuenta brasas en cuadra dando él las semillas y las tierras y siendo tal cacique no se le lleve interés ni jornal sino que por su rueda se le haga. Hecho en México a los XXV días del mes de agosto de 1575 años, Don Enrique Martín Enríquez por mandato de su excelencia Sancho López de Ricalde.

Entiéndase que el dicho Antonio declaró no ser hijo legítimo del dicho cacique y así ha de pagar el trabajo de la sementera los indios que la hicieren. Hecho ut supra.

Aquí el término de la relación laboral de los indios no se especifica, se sobre entiende que cada año van a hacer la sementera, pero no se precisa por cuanto tiempo.

Por el contrario, en esta carta sí se especifica la duración de la Relación Laboral de los indígenas, pues se establece que será por término de 3 meses.

Don Martín Enríquez etc. Hago saber a vos el alcalde mayor de la ciudad de Antequera que por parte de los naturales de Macuilsuchil me ha sido hecha la relación que ordinariamente en cada semana acuden con cinco indios de servicio a esta ciudad so color que son para la obra de la iglesia mayor que ella, la cual presenta ésta suspensa y acabalada y el obrero de ella los da y reparte a los vecinos y personas que le parece por amistad; de que reciben agravio y molestia.

por no poder acudir al beneficio de sus sementeras y otras obras que tienen y me pidieron mandase dar orden en lo susodicho y por visto por la presente os mando: que estando la dicha obra suspensa no nos sean compelidos los dichos naturales que acudan con dicho servicio hasta tanto que se haya de proseguir en ella y que la persona a cuyo cargo estuviere la dicha obra no les de y reparta para otro efecto alguno. Hecho en México, a primero días del mes de septiembre de mil quinientos y sesenta y nueve.

Aproximadamente en 1512, se solidificó más la institución de la encomienda, cuya definición es:

En América era el pueblo que se señalaba a un encomendador para que percibiera los tributos y aprovechara los servicios personales que aquel debía dar a la Corona Real. Las encomiendas hacen gran papel en la Historia de América española... nunca pudieron extirparse los abusos a que daban ocasión. Mas que las Leyes, el transcurso del tiempo y las modificaciones del Estado Social acabaron con ellas.¹⁹

La duración de esta relación laboral en el México Colonial era vitalicia prácticamente, dando lugar a excesivos abusos de los españoles con nuestros indios.

Después de varias luchas entre los defensores de los indios y los partidarios de las encomiendas en el siglo XVI se generó a una senda jurídica de la misma Institución

Muchos Papas, como Paulo III, no aprobaron la encomienda porque afirmaban que aunque los indios estuvieran fuera de la Fe de Cristo, no estaban privados, ni debería de serlo de su libertad, ni del dominio de sus bienes.

"Otro opositor de las encomiendas era Bartolomé de las Casas que en su obra "Remedios" refería: que todos los indios deberían ser vasallos libres de la Corona Real de Castilla, y que ninguno debía estar encomendado a los cristianos españoles.

¹⁹.- PINA, Vira Rafael de: Diccionario de Derecho; Editorial Porrúa S.A. México 1968. Página 251

Uno de los argumentos por los que este Fraile pugnaba por la desaparición de las encomiendas era el siguiente: los españoles han abusado del privilegio de las encomiendas, suponiendo que en un principio se les pudiera dar, deben de quitárseles; porque el Señor que trata mal a los súbditos pierde la jurisdicción, es un tirano.

Debido a que la educación de la encomienda era perpetuada cada vez hubo mayor oposición ante esta esclavitud y ya para el siglo XVIII ésta oposición fue mas eficaz, logrando así suprimir la encomienda en la Nueva España.

Yucatán, fue de las primeras provincias exceptuadas legalmente de la encomienda".²⁰

El coloniaje de nuestro país duró hasta antes de la guerra de Independencia, es decir, alrededor de tres siglos, en donde indios, mestizos y criollos, (población novo hispana) estuvieron sujetos a caprichos de un grupo privilegiado que eran los españoles peninsulares que acaparó la industria y comercio.

El maestro Néstor de Buen, cita lo siguiente respecto a la relación laboral de la Época Colonial en nuestro país: "En realidad, como sostienen Mendieta y Nuñez, nada se sabe respecto de las horas del trabajo y el salario; ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patronos, no obstante que pese a la existencia de la esclavitud, debieron frecuentemente establecerse relaciones con artesanos y obreros libres."²¹

Tal parece que en las "Leyes de Indias", no se estipuló nada acerca de la duración de la relación de trabajo.

Al describir, el Barón de Humbolt, los obrajes de la Nueva España, señala: Cada taller parece mas bien una obscura cárcel; las puertas, que son dobles están

²⁰ - ZAVALA, Silverio H. La Encomienda indiana, Editorial Porrúa, S.A., México, 1973. Página 95.

²¹ - MENDIETA y Nuñez Lucio. El Derecho Precolonial, México, 1937. Página 52. Cit. por Néstor de Buen L. Derecho de Trabajo Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1986. Página 285.

constantemente cerradas, y no se permite a los trabajadores salir a casa; los que son casados solo los domingos pueden ver a su familia.

De lo anterior se puede inferir que en la Época Colonial no existía una reglamentación de la duración de la relación laboral, en la Nueva España.

Durante la Independencia de México, tampoco se encontraron disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores en ninguno de los bandos, declaraciones constitucionales, etcétera, debido a que existían intereses más importantes, como lo era luchar por alcanzar la libertad y la soberanía de nuestra Nación.

La Constitución del 4 de octubre de 1824, que adoptó para México la forma de República Representativa, Popular y Federal, no contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales, por lo tanto no contempla la duración de la relación de trabajo. La misma línea siguió la constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836.

Más adelante observaremos que la inquietud por atender el problema de los trabajadores aparece al discutirse en 1856, el proyecto, de la Constitución de 1857.

En el México independiente se desarrolla una lucha constante por el poder en la que los criollos y los mestizos tratan de justificar su presencia y el trabajo se regula por la Ley de la oferta y la demanda, y por implacable abuso de quien la historia había sorprendido con más bienes sobre aquel a quien la historia había olvidado en su reparto.²²

2.1.1.- Constitución de 1857.

Pese a que la Constitución de 1857 no se consagró ningún derecho social, en las discusiones del proyecto se escucharon discursos de excepcional importancia sobre materia laboral como el pronunciado en 1856 por Ignacio Ramírez *El Nigromante*: Pues bien, el jornalero es esclavo. Primitivamente, lo

²² - MOZART, Russomano, ob. cit. Página 28.

fue del hombre, a esta condición lo redujo el Derecho de la Guerra, terrible sanción del Derecho Divino. Como esclavo nada le pertenece, ni su familia, ni su existencia, y el alimento no es para el Hombre-Máquina, un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios

Estos llamados fueron uno de los primeros llamados en favor de los trabajadores para mejorar su nivel de vida, pero lamentablemente cayeron al vacío, ya que el Constituyente de 1856-1857, simplemente las ignoró.²³

Por su parte el Diputado por Jalisco, Ignacio Vallarta, el 8 de agosto de 1856 se refirió a la situación laboral de los jornaleros: "Yo repruebo esos abusos y quiero que la Ley sea potente a evitarlos y castigarlos. Yo me he indignado una vez y otra vez de ver como nuestros propietarios tratan a sus dependientes."²⁴

En 1857, tiene la oportunidad por primera vez de aparecer el Derecho del Trabajo, pero Vallarta, hace que confundan los principios ante la Asamblea Constituyente y hace que voten en contra de la aparición del Derecho del Trabajo, por lo que tuvimos que esperar tantos años mas al precio del sudor y de injusticias hasta la aparición del Derecho laboral

El resultado de las discusiones del Constituyente de 1856-1857, dio origen a la aprobación del artículo 5o. Constitucional, constituyendo el antecedente del artículo 123 de la Constitución de 1917.

Sin embargo, anterior a la Constitución de 1857, hubo un antecedente importante en materia Laboral en nuestro país, que fue el pensamiento del Generalísimo José María Morelos y Pavón y que constituyó: "Los Sentimientos de la Nación", considerados como preludios del Constitucionalismo Mexicano, dándolos a conocer el 14 de septiembre de 1813, conformándose el verdadero sentir del pueblo de México en 23 puntos.

²³ - DE BUEN, Lozano Nestor, ob cit Página 294-295.

²⁴ - MOZART, Russonano, ob cit Página 28

²⁵ - HELO, Jorge Saveg. El Constitucionalismo Social Mexicano, Editorial INE HRM; México, 1987 Páginas 154 - 155.

En el número 126, de esta primicia constitucional no se tomó en cuenta la duración de la relación labora, sólo enfatizaba la jornada de los trabajadores "Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deberán ser tales que obliguen a constancia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto."²⁶

Movimiento obrero en la segunda mitad del siglo XIX.

Debido a varios conflictos, los empresarios impusieron condiciones de trabajo como las siguientes:

- 1.- Las horas de trabajo serán fijadas por los Administradores de las fábricas.
- 2.- Es obligación del operario trabajar la semana completa.
- 3.- Por el hecho de presentarse a sus labores, los obreros aceptan las condiciones de trabajo y horarios que les impongan los Administradores, así como la aceptación y los Reglamentos de la misma empresa.²⁷

De lo expresado se puede deducir que la duración de trabajo era muy variable y la determinaban los mismos administradores de las fábricas.

2.1.2.- Movimientos campesinos.

En esta época se proclaman varias guerras contra la explotación de los ricos hacia los campesinos y se lucha por el reparto de las tierras de las haciendas entre los indígenas.

Las organizaciones y los movimientos obreros, nacen para la protección de sus mismos miembros como: Sociedad Fraternal (1856); Sociedad de Artesanos y Agricultores de 1867 y la Sociedad Artística Industrial (1867).

²⁶ - ídem.

²⁷ - DE BUEN L., Nestor; ob. cit. Página 299.

El primer Organismo Obrero de importancia fue "El Gran Círculo de Obreros", que promueve la fundación de sucursales en las fábricas del Distrito Federal, Valle de México, y Estados de la República.

No obstante lo acontecido, aún no se reglamenta nada sobre la duración de la relación laboral, porque a todas éstas Organizaciones les interesa más acabar con los abusos de los propietarios hacia los trabajadores, pero en forma general, es decir, pugnan por mejorar la situación de la clase obrera; protegerla, aliviar sus necesidades, propagar entre los obreros sus derechos y obligaciones sociales en lo relativo a artes y oficios, etc. En fin, no particularizaban nada sobre conseguir su objetivo, o sean no precisaban lograr una meta completa para conseguir más justicia para los trabajadores.

2.1.3.- Movimientos obreros

a) Huelga de Cananea.

Conforme a los hechos ocurridos entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, en el Mineral de Cananea, Sonora, se suscitó un movimiento obrero independiente, que trajo como consecuencia la muerte de muchos trabajadores, además de la eliminación de sus dirigentes.

Independientemente de las vidas que cobró el citado movimiento tenemos que gracias a él se conquistó la jornada de ocho horas; el trato igual a trabajadores mexicanos y a extranjeros .

b) Huelga de Río Blanco.

Este fenómeno de carácter social, tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, Veracruz, el 7 de enero de 1907, y tuvo como principios los mismos que originaron el movimiento de Cananea. ²⁸

Así tenemos que es hasta principios del Siglo XX cuando se empieza a legislar de una forma muy variada lo relativo a la duración del contrato de trabajo

²⁸ -Ibidem. página 302.

ya que se manejan un sin número de estipulaciones en las diversas legislaciones jurídicas relativas a la materia laboral.

En la Ley de Sirvientes del Estado de Chiapas, legislación de carácter local se establecía que los trabajadores deberían laborar por el tiempo que se les contrató y solo a quienes se les contrató y una vez cumplida la fecha por la que se les comprometía a trabajar, nadie los podía obligar para que siguiera laborando.

El mencionado cuerpo normativo establecía en su artículo Décimo, que el sirviente que se hubiere contratado sin tiempo fijo, podrá despedirse o ser despedido a voluntad suya o del que recibe el servicio, previo aviso con ocho días de anticipación...

De tales acontecimientos suscitados a comienzos del siglo XX, se puede precisar la marcada tendencia del legislador para determinar lo relativo a la duración del Contrato, ya que si bien es cierto que aún no se precisaba tal situación, no menos cierto es que ya existían disposiciones que hacían presumir su determinación.

Un ejemplo de ello es el Proyecto de la Ley de Reformas a las fracciones VII y XII del artículo 73 y del 309 del Código de Comercio, que en su artículo Segundo establecía: "En los contratos entre el principal y sus dependientes, trabajadores y aprendices, se expresará:

Fracción IV.- La duración del contrato.

Dicha normatividad en su artículo quinto argumentaba que cuando en el contrato de prestaciones de servicios no se hubiere fijado el tiempo que debe durar, cualquiera de las partes puede darle término dando aviso a la otra con un mes de anticipación.

Este precepto del proyecto en cita ya contemplaba la prórroga de contrato de trabajo en su último párrafo al establecer que si vencido un contrato, el empleado o trabajador continuare prestando sus servicios, se considerará prorrogado por un tiempo indefinido.

En el proyecto de la Ley Obrera de Prestación de Servicios y Reformas al Código de Comercio en su artículo 1o. apuntaba: "El contrato de prestación de servicios de los factores, dependientes y trabajadores a que se refiere el artículo 309, reformado del Código de Comercio vigente deberá constar por escrito, que se otorgará por duplicado, quedando un ejemplar de cada parte, haciendo constar:

Fracción III.- la duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, y la fecha en que ha de comenzar a producirse sus efectos.

El artículo 5º.- Si concluido el tiempo fijado en el Contrato para la Prestación de Servicios, este continuara prestándose se entenderá prorrogado por tiempo indefinido."

De igual forma esta disposición ya reconocía la prórroga de contrato de trabajo.

Conforme transcurrió el tiempo y dadas las necesidades imperantes en las relaciones laborales, el legislador fue preocupándose mas por reglamentar la duración del Contrato de Trabajo.

Así el 12 de abril de 1915, se formula el proyecto de la Ley sobre Contrato de Trabajo del Lic. Rafael Zubarán Company, que en su capítulo V, trató la cuestión relativa a la duración y terminación del Contrato de Trabajo, habiéndose intentado dar mayor firmeza a la relación laboral, en ella se establecía que los contratos solo podían celebrarse por tiempo fijo o para obra determinada y cuando no existiere plazo, se entendía fijado el de un año, queriendo evitar con esta disposición, que los patrones pudieran despedir a los trabajadores a su voluntad, con el solo requisito del aviso previo.

Al año siguiente, el 2 de diciembre de 1916, se promulgó la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, disposición atribuida al General Salvador Alvarado, se consignaron los mismos lineamientos sobre la duración del contrato de trabajo del proyecto Zubarán.

2.2.- Constitución de 1917.

Por lo que hace a la discusión del Artículo 5º de la Constitución de 1917, podemos referir que ya incluía la duración del Contrato de Trabajo, porque en su último párrafo apuntaba "El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles."

Para unos legisladores éste último párrafo era perjudicial, pues señalaba que era contraproducente que nuestra Carta Magna, se estipulara que el trabajador a falta de especificación del término del Contrato de Trabajo, estaba obligado a cumplir el contrato por un año, o tendría la duración de un año, tal y como lo afirmó el C. Diputado Ibarra en una de las discusiones entabladas al respecto diciendo que si se va a reformar la Constitución de 1857, ha de ser con el objeto de mejorar las condiciones de nuestro pueblo, pero no para empeorarlas, no para quitar una garantía que les daba, hay muchos antecedentes de la Constitución de 1857, por lo que no se inscribió en esa Constitución alguna cláusula por la que se quisiera hacer obligatorio al trabajador el cumplimiento de lo contratos de trabajo.

Entonces ¿Cómo vamos a poner en esta Constitución, y no se haga ninguna aclaración para que no se crea que se trata de obligar por trabajo?... Suplico a ustedes, Señores Diputados, que no vayáis a permitir semejante cosa y pidáis que se agregue el párrafo que propongo, porque de lo contrario, sancionáis la esclavitud de nuestra país.

Al pedir la palabra el Diputado Macías contestó que la falta de cumplimiento del Contrato de Trabajo, por el trabajador, sólo dará lugar a una responsabilidad civil y como decía el señor Diputado Ibarra, estando en otro artículo nulificadas las deudas de carácter civil, eso sería bastante para garantizar suficientemente al trabajador por lo que se reconoce la necesidad de agregar al precepto señalado sin que en ningún caso pueda ejercer coacción alguna, para dejar perfectamente garantizada a la clase trabajadora.

Al término de la intervención del diputado Macías la Comisión aprobó la adición quedando así los dos últimos párrafos del artículo quinto de la Constitución de 1917:

ARTICULO 5o.-.....

“El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.”

Por lo anterior, podemos expresar, que en la constitución de 1917, ya se estipulaba la duración del contrato de trabajo, o mejor dicho ya se especificó que no habiéndose señalado término de vigencia de un contrato de trabajo estaba obligado el trabajador a cumplir este contrato por no mas de un año en su perjuicio.

Por su parte el artículo 73 del proyecto de Constitución de 1917, autorizaba al Congreso de la Unión, para legislar en toda la república en Materia de Trabajo, pero opinaban los constituyentes que contrariaba al sistema federal y además afirmaron que las necesidades distintas de la entidades federativas eran diversas y exigían una diferente, reglamentación, razones por las que el constituyente cambió de opinión, dándole facultades al Congreso, como a las legislaturas de los estados para legislar en materia de trabajo, por lo que se crearon varias leyes locales.

2.3.- Leyes posteriores a la Constitución de 1917.

La Ley del Trabajo de Veracruz, del 4 de enero de 1918, expedida por el General Cándido Aguilar, ley que fue modelo para muchas mas, como para la de Campeche, de Jalisco, mismas que aún no contenían ningún antecedente relativo a la duración del contrato de trabajo.

También se dieron leyes laborales en Yucatán, como ejemplo viene a colación la Ley de Trabajo de Carrillo Puerto del 2 de octubre de 1918; la Ley de Alvaro Torres Díaz, de 1º de septiembre de 1926, disposiciones que al igual que las anteriores no se precisa nada sobre la duración del contrato de trabajo.

Posteriormente aparecieron proyectos de legislaciones laborales para el Distrito Federal.

En 1917, el 27 de noviembre, fue promulgada por Venustiano Carranza una Ley sobre la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 20 de diciembre de 1917, se promulgó un Decreto Reglamentario del Descanso Semanario.

El 18 de diciembre de 1925, se promulgó una Ley Reglamentaria del Artículo Cuarto Constitucional.

El 8 de marzo de 1926, se promulgó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, y

El 21 de septiembre de 1927, se promulgó un Decreto Reglamentario de la Jornada de Trabajo en los Establecimientos Comerciales del Distrito Federal.

Aunados a las leyes, reglamentos y decretos relacionados anteriormente se presentaron varios proyectos legislativos para el Distrito Federal y Territorios Federales, al Congreso de la Unión, entre los que destacan:

El Proyecto sobre Accidentes de Trabajo.

El Proyecto de la Ley del Trabajo de 1919, y

El Proyecto de Ley del Trabajo de 1925.

En este último proyecto, que presentó a la Cámara de Diputados Gonzalo González, incorporaba una novedad que se relacionaba con la duración del

contrato de trabajo, al referirse a la forma del contrato, argumentando que el contrato debía celebrarse por escrito, salvo que se tratara del servicio doméstico; de trabajos accidentales que no excedieran de seis días y de contratos para la ejecución de una obra cuyo valor no excediera de cien pesos.

Dado el acontecer legislativo, es hasta el 26 de julio de 1929 a proposición del Presidente de la República Mexicana, Licenciado Emilio Portes Gil, cuando se da la reforma Constitucional, para que sólo el Congreso Federal esté facultado para legislar en materia laboral, debido a los problemas que no podían resolver las autoridades locales, publicándose esta reforma de la fracción X del artículo 73 Constitucional y del 123 de nuestra Carta Magna, el 6 de septiembre de 1929.

2.4.- Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.

El proyecto de Portes Gil.- En este proyecto se abunda en el contrato de trabajo, pero no toca su duración.

El proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

El proyecto de Portes Gil, fue objeto de numerosas críticas para que en 1931, se celebrara en la Secretaría de Industria, una convención Obrero-Patronal, para reformar este proyecto y formular uno nuevo, que fue aprobado por el Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, quien lo envió al Congreso para después se promulgará la Ley Federal del Trabajo, el 18 de agosto de 1931.

La ley federal de 1931, fue la primera Ley Federal del Trabajo de nuestro país, la que se publicó en el Diario Oficial el 28 de agosto de 1931 y entró en vigor el mismo día de su publicación.

Del contenido de la exposición de motivos de ésta Ley podemos hacer especial mención de que dicha legislación tiene un espíritu marcadamente proteccionistas, mismo que constituye una de las particularidades esenciales de ésta, por lo que toca a la concepción individualista que funda la relación del trabajo en el Contrato libre, autorizando en realidad bajo la apariencia de la igualdad en ambas partes. El sistema de servidumbre, ha sucedido una concepción

que se niega a considerar, en la relación de trabajo, el simple cambio de dos bienes igualmente patrimoniales, trabajo y salario, y por el contrario concede su valor a los derechos humanos del trabajo y una ley que no busca asegurar preferentemente estos derechos iría contra la convicción jurídica de nuestro medio.

La normatividad en comento se cuidó por conservar aquellas disposiciones de las leyes de los estados, cuya aplicación produjo resultados satisfactorios en la práctica; así como, las costumbres de nuestro medio obrero y las reglas establecidas por los tribunales del trabajo, buscando solo la coordinación de todos esos elementos dispersos en nuestro medio obrero.

Sobre el particular la Ley Federal del Trabajo de 1931, señalaba en su artículo veinticuatro lo siguiente:

Artículo 24°.- "El contrato de trabajo escrito contendrá:

III.- La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obrar determinada o a 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 a prestar."

Es así como la legislación Federal Laboral menciona como requisito que debe contener un contrato de trabajo escrito. la duración del mismo o la expresión de ser por tiempo indefinido: Además hace ya una clasificación de los contratos de trabajo.

Respecto a la duración del contrato de trabajo, la ley de 1931, en su artículo treinta y siete establecía:

Artículo 37°.- "El contrato sólo obligará por el término previamente estipulado, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador."

Aquí se ratifica la parte medular del último párrafo del artículo 5° de la Constitución de 1917.

En su artículo 39, nos expresa los tipos de contrato de trabajo y reglamenta la prórroga del contrato de trabajo: "El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo, o por obra determinada. Si vencido el término fijo del contrato subsistieran las causas que le dieron origen y la materia de trabajo; se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias."

En la revista de Derecho Industrial, de marzo de 1931, apareció publicada una jurisprudencia de la Junta Especial número 5, expediente 15/1930/1383, Juan Riegel Bavler contra Compañía Limitada de Luz Eléctrica de Veracruz, Separación. Laudo 19 de febrero de 1931, tesis sustentada : Que los contratos por tiempo indefinido, debe considerarse al obrero empleado de planta una vez transcurrido el término de 6 meses, para dar aviso que traiga consecuencia el despido del obrero debe existir justa causa.

RESOLUCIÓN. Se condena a la empresa al pago de indemnización por despido injustificado.

Reformas a la Ley Federal de 1931.

De las reformas sufridas hechas a la Ley Federal del Trabajo de 1931, cabe hacer especial mención de las que a continuación se apuntan.

En agosto de 1934, se elaboró un proyecto de reformas, pero no llegó a presentarse al Congreso de la Unión.

En el año de 1933, se reforma la Ley Federal del Trabajo de 1931, en cuanto a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo.

A principios de 1935, se realizó un segundo proyecto que según los estudiosos fue radical, y por tanto no fructifico.

En ese mismo año se redactó un tercer proyecto al que le sirvieron los dos anteriores.

El 30 de diciembre de 1936, se modificó el artículo 8º, e impuso a los patrones la obligación de pagar el salario correspondiente al día de descanso semanal.

En 1941, se reforman los artículos relativos a las huelgas.

En 1944, se dictó una Ley fijando los procedimientos para la revisión de los contratos colectivos de obligatoriedad general.

Asimismo, el Ejecutivo Federal a lo largo de este tiempo ha promulgado ya varios reglamentos relacionados con la materia laboral como el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La reforma más importante de la legislación del 31 es la creación de Seguro Social y fue hasta el 31 de diciembre de 1942, cuando se dictó la ley del Seguro Social por el Presidente de la República, Licenciado Manuel Ávila Camacho.

Como podemos advertir en las reformas que situamos no hubo ninguna relativa a la duración del contrato de trabajo.

Es hasta el 1º de mayo de 1970, cuando nace a la vida jurídica la nueva ley Federal del Trabajo, misma que con una técnica legislativa depurada consigna los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

Respecto del contenido de dicha Ley el Maestro Alberto Trueba Urbina apunta que "La nueva legislación laboral supera a la de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos automáticamente reivindicatorios, en

función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos."²⁹

La Ley Federal del Trabajo de 1970, fue promulgada por el entonces Presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz.

En la referida ley en su capítulo II denominado duración de las relaciones de trabajo precisa en el numeral 35 y demás relativos, que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o bien por tiempo indeterminado, en el entendido de que de no expresarse ninguna estipulación en este sentido la relación se entenderá por tiempo indeterminado

²⁹.- TRUEBA, Urbina Alberto, ob. cit. página 191.

CAPITULO TERCERO.

PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE PRORROGA EN LA INDUSTRIA PETROLERA.

Siendo el objetivo de la presente tesis, el determinar la procedencia y los casos de excepción de la acción de prórroga de contrato en la Industria Petrolera, es preciso determinar el por qué existe un sin fin de juicios de prórroga de contrato en las diversas Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; así como diversas interpretaciones por parte tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo.

Con la idea de iniciarnos en el tema se hará mención del tema relacionado con las contrataciones temporales, por obra determinada o a tiempo fijo, lo que implica el análisis de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, cuestión que ha sido ampliamente discutida en la doctrina y que tiene una regulación precisa en nuestra legislación laboral y una interpretación claramente definida por la jurisprudencia establecida por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La problemática de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, trasciende al ámbito de las cuestiones laborales y repercute también en los ámbitos de lo económico, de lo social y de lo político.

No hay lugar a dudas de que Petróleos Mexicanos es una Institución cuya actividad influye decisivamente en la vida económica y política de nuestro país, sin embargo, tanto en su contratación colectiva como en sus prácticas laborales, ha dejado de evolucionar respecto de la regulación de los contratos temporales, principalmente aquellos que son celebrados a tiempo fijo.

Lo anterior ha traído como consecuencia que en forma constante tenga que realizar fuertes erogaciones para el pago de salarios caídos y prestaciones en todos aquellos casos en que la Empresa ha sido condenada a prorrogar contratos temporales en favor de los actores laborales.

Independientemente de lo anterior, existen en las Juntas Especiales Siete, Siete Bis, Doce y Doce Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje, un número considerable de juicios de prórroga de contrato que distraen sensiblemente la atención de los Abogados litigantes de la entidad, en perjuicio de otros asuntos en los que existen posibilidades no solo de defensa, sino cierta seguridad de que se obtengan resoluciones favorables. Por otra parte es de mencionarse que existe un gran número de condenas que anualmente se emiten en cuestiones de prórroga de contrato, y que representan una incidencia negativa en la imagen de la Petróleos Mexicanos.

Con la aparición del Artículo 123 de nuestra Constitución Política, se planteó la necesidad de garantizar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos y la preocupación del Constituyente de 1917 fue recogida por la Ley Reglamentaria de dicho precepto Constitucional e interpretada por la jurisprudencia establecida por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, así la Fracción XXII del Artículo 123 Constitucional establece que el patrono que despidió a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el Patrón no podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo vigente, establece, en sus artículos 25, 35, 36, 37, 38, 39 y 53, el principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, partiendo de que las relaciones de trabajo son de duración indefinida y solo por excepción, dichas relaciones pueden ser: Para obra determinada, o a tiempo fijo.

Partiendo del principio de que toda relación laboral se establece por tiempo indefinido, la Ley Federal del Trabajo estipula la exigencia de una causa razonable para su disolución, así, el Artículo 36 señala que solo se justifica la contratación temporal para la realización de una obra determinada, cuando así lo fije la naturaleza del trabajo a desempeñar, de dicha disposición se entiende que una vez terminado el trabajo contratado y no existiendo materia para el mismo, no puede obligarse al Patrón a seguir contratando a un trabajador.

Otra causa razonable de disolución, resulta ser el vencimiento del término cuando se ha celebrado un contrato por tiempo fijo, causa que es precisada por el artículo 37 del cuerpo normativo en mención, y que a la letra dice:

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va prestar.
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
- III.- En los demás casos previstos por la Ley. (Art. 37).

La legalidad de los contratos celebrados por tiempo determinado, encuentran una limitación en beneficio del trabajador, en el contenido del artículo 39 de la Ley, que establece 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. Por último cabe señalar que también pueden ser por tiempo u obra determinada, o para la inversión de capital determinado, las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

En esencia, los preceptos anteriormente señalados, regulan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

Etimológicamente la palabra estabilidad, proviene del término latino STABILITAS, cuyo significado se traduce en permanencia, duración, firmeza o seguridad en el tiempo y en el espacio.

En este orden de ideas resulta conveniente precisar lo que al respecto piensa el Maestro Mario de la Cueva, cuando dice que 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.

De lo expresado se deduce que la permanencia constituye la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos, ya que si la seguridad o garantía, de que debe existir una causa razonable para su disolución falta, la estabilidad sería una mera ilusión.

Por su parte la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación establecida por la Cuarta Sala, a partir de 1980, definió las características y prórroga de contratos de trabajo por tiempo determinado y estableció que según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la norma general en lo relativo a duración del contrato es que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo lo establecido en los artículos 36 y 37 del ordenamiento citado.

En un afán de establecer una mayor protección a los intereses de los trabajadores, la jurisprudencia establecida señala que los contratos celebrados por tiempo determinado sólo serán válidos para los efectos de su terminación, si en ellos se expresan la naturaleza del trabajo que se va a prestar, esto es, que deberá especificarse la materia que da origen a la contratación temporal, ya que esta contratación sólo podrá terminarse cuando se agote la causa que le dio origen; por lo tanto, si prevalecen las causas que la motivaron, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia de trabajo y por todo el tiempo que dure dicha circunstancia.

Conforme al criterio establecido, no basta que el contrato llegue a su término como lo dispone el artículo 53 Fracción III, sino que se demuestre por parte del patrón que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

Asimismo importa hacer resaltar y llamar la atención de las áreas Petróleos Mexicanos, responsables de la materia, que no obstante el tiempo que

ha transcurrido desde el establecimiento del criterio jurisprudencial citado, a la fecha, el sistema de contrataciones temporales que impera en la industria no se ajusta al criterio establecido y puede afirmarse que constantemente se actúa en contra del principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

En el Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones obrero-patronales en -Petróleos Mexicanos se contempla la existencia de trabajadores transitorios.

Así la cláusula 37 establece que los trabajadores se clasifican como de planta, jubilados, reajustados y transitorios, precisando en el inciso d) que son trabajadores transitorios los que ingresan al servicio del Patrón para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada

La cláusula 38 en su antepenúltimo párrafo establece que a los trabajadores transitorios, el patrón le expedirá tarjetas especiales haciendo constar en ellas, el monto del salario por día, categoría y clasificación de la relación de labores; lugar o lugares en que debe ejecutarse el trabajo expresándose si las labores son de turno o diurnas, estado de salud del trabajador al ingresar al servicio; nombre y dirección de la personas o personas a quien debe darse aviso en caso de accidente o muerte; firma del interesado o huellas digitales, firma de los representantes del Sindicato y del Patrón. También deberá señalarse en su caso, la obra determinada, la sustitución o el periodo de tiempo para el cual sea contratado.

Como puede observarse se omite señalar la obligación de hacer constar en las tarjetas especiales o contratos de trabajo expedidos a los trabajadores transitorios, la naturaleza del trabajo que justifique el señalamiento de un término de vencimiento, esto es, no existe la obligación contractual a cargo del Patrón de justificar la causa de la limitación de la vigencia del contrato celebrado por un tiempo determinado.

En la tesis de jurisprudencia No. 59, publicada en el apéndice al Semanario Judicial de la Federación de los años de 1917,1985, de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Página 59, aparece el siguiente criterio:

"De conformidad con los Artículos 24, Fracción III, 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien, para la licitud y validez de un contrato temporal, debe justificarse su causa motivadora, o sea, que la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo amerita, pues el espíritu de la ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato, según se corrobora con el artículo 39 del mismo ordenamiento, que consagra el principio de permanencia del contrato, emergiendo de él el derecho de que el trabajador continúe en el servicio, mientras subsistan las causas que dieron origen a la contratación."

En dicha tesis jurisprudencial se hace notar que el Contrato Colectivo de Trabajo no señala en forma expresa una limitación respecto de que trabajos específicos, por su naturaleza, son los que permiten la contratación de trabajadores transitorios y al respecto sólo encontramos las disposiciones de las cláusulas 256 y 257, que establecen que son trabajos temporales de dragado los de Tubería en tierra, terracería y los que no sean desarrollados en forma normal, regular o permanente.

En relación con los trabajos que son objeto del Contrato Colectivo de Trabajo y que se enumeran en la cláusula 1 del Pacto Colectivo, se fijaron criterios por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que los trabajos de explotación y de perforación, son por naturaleza temporales, pero al respecto es preciso hacer la observación de que en las tarjetas de trabajo que se expiden a trabajadores transitorios, únicamente se especifica la denominación del puesto o categoría, así como su clasificación, más no se acostumbra mencionar la naturaleza del trabajo a realizar, por lo tanto, se corre el riesgo de que, por ausencia de la consignación de las causas motivadoras de la temporalidad de la relación laboral, se llegue a considerar que el contrato ha sido celebrado por tiempo indefinido, no obstante que en él se establezca un término de vigencia.

En la tesis de jurisprudencia No. 55, publicada en el apéndice 1917-1985, de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pág. 55, bajo el rubro de: CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. SOLO SE PUEDE EXIGIR SU PRORROGA, MAS NO EL EMPLEO DE PLANTA", se

sostiene el criterio de que "Cuando en un Contrato Colectivo de Trabajo se establece genéricamente la posibilidad de contrataciones temporales, especificándose las labores no consideradas como permanentes en la empresa, así como los casos en que habrá lugar a ocupar trabajadores transitorios: los obreros contratados con ese carácter no tienen derecho a exigir el otorgamiento de algún contrato de planta, sino que únicamente tienen la facultad de pedir que el contrato expedido se les prorrogue por todo el tiempo en que perduren las causas que dieron origen a la contratación y la materia del trabajo." No obstante el criterio invocado, ante la omisión del Contrato Colectivo de Trabajo de no precisar en forma amplia, que labores por su naturaleza permiten la contratación de trabajadores temporales, existirá en los juicios laborales, la posibilidad de condena, no sólo a prorrogar las contrataciones a tiempo determinado, sino a considerar que las mismas tienen el carácter de indeterminadas, como ha sucedido en diversos precedentes.

En la práctica administrativa interna, los Departamentos Locales de Personal de Petróleos Mexicanos, acostumbran al vencimiento del término de cada contratación temporal por tiempo determinado, el solicitar a la representación sindical, el candidato que debe seguir ocupando el puesto respectivo, por una errónea interpretación de la cláusula de admisión o cláusula de exclusión por ingreso contenida en la cláusula 5 del Pacto Colectivo, que establece que el Patrón está obligado a cubrir las vacantes temporales, salvo aquellas en que por causas debidamente comprobadas no se justifique la sustitución del trabajador que haya originado la vacante, para cuyo caso dichas vacantes se llenarán moviéndose los escalafones según sus reglas y los últimos puestos serán cubiertos de acuerdo con el reglamento respectivo con el personal que proporcione el Sindicato.

Como puede desprenderse de la simple lectura de la cláusula antes mencionada, el Contrato Colectivo de Trabajo no establece obligación alguna a cargo de Petróleos Mexicanos para que al vencimiento de la vigencia de cada contratación por tiempo determinado, se formule una nueva solicitud al Sindicato; por otra parte, existe criterio definido de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que la subsistencia de la materia de trabajo, vencido el término del contrato, obliga al patrón a conservar al trabajador en el

puesto y por tanto resulta innecesario solicitar nueva proposición sindical, en razón a la prórroga del propio contrato.

En diversos juicios laborales tramitados ante la Junta Especial Número Doce de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en los que los actores han ejercitado la acción de prórroga de contrato, se han llamado a juicio como presuntos terceros interesados a diversas secciones sindicales, cuyos representantes proponen a diverso trabajador para sustituir al actor en el puesto reclamado, lo anterior, con la pretensión de llegar a establecer una responsabilidad solidaria entre empresa y sindicato.

El resultado del llamamiento en cuestión ha sido negativo para los intereses de la Institución, porque la representación sindical invariablemente ha manifestado no tener interés alguno en el juicio y hace suya la confesión contenida en la demanda inicial en el sentido de que el actor había sido propuesto para ocupar el puesto reclamado, por lo que resultaba innecesaria una nueva proposición sindical atendiendo al criterio jurisprudencial invocado.

De lo anterior se deduce que es Petróleos Mexicanos, quien con su proceder impide la prórroga de los contratos celebrados a tiempo fijo, al formular innecesariamente solicitudes de Personal dirigidas a la representación sindical, ocasionando las consecuencias ya señaladas al principio de la exposición.

De tales consideraciones se advierte que Petróleos Mexicanos se enfrenta a una serie de demandas en las que se pretende la prórroga de contrataciones temporales celebradas a tiempo fijo, por lo que resulta de vital importancia el determinar en que casos es posible estructurar una defensa con ciertas posibilidades de éxito, esto es, fundamentalmente en base a diversos criterios que han sido sustentados por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

3.1.- El Contrato de Trabajo.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

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

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

De lo anterior se desprenden dos aspectos fundamentales a saber:

Primero, que la subordinación es el elemento esencial de la relación de trabajo, esto es, en otras palabras, el aspecto que distingue una relación de trabajo de cualquier otra, que consiste específicamente en un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia.

En este mismo sentido se pronuncia la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Jurisprudencia publicada en el informe de 1981, Segunda Parte, página 156, bajo el siguiente rubro:

SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.- Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

El segundo aspecto, es el hecho de que la relación de trabajo para que se de no requiere de un contrato escrito, sino únicamente la existencia de quien presta un servicio y el que lo recibe, elemento que se aparta de los conceptos y definiciones de carácter civilista. Al respecto, es necesario recalcar, que lo anterior no tiene nada que ver con la teoría del derecho del trabajo, cuestiones que son muy diferentes.

El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo ordena:

Artículo 20 Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

La disposición en comento confirma que la relación de trabajo para su existencia no requiere la formalidad escrita como elemento de validez, ni la manifestación del consentimiento en forma expresa, sino únicamente la prestación del servicio.

Sobre el particular, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sustentó el siguiente criterio:

CONTRATO DE TRABAJO. PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA.- La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del trabajo y por las normas que le son supletorias.

3.2.- Duración de la Relación de Trabajo.

Evidentemente, la esencia del presente trabajo se encuentra plasmado, y depende en gran parte, de lo establecido en el Capítulo II del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo, el cual merece un análisis de su contenido.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo prevé:

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."

Un aspecto importante del artículo anteriormente citado es que, en el contrato de trabajo debe necesariamente estipularse claramente la duración de la

relación de trabajo, so pena que de lo contrario la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

El contenido del artículo de referencia, ha sido objeto de diversas interpretaciones, unas equívocas, específicamente en el sentido de que se ha olvidado en la práctica que, como se dijo con anterioridad, es requisito esencial, formal y de validez para el patrón, señalar claramente las naturaleza del trabajo que el obrero va a prestar, para que así se determine la duración de la relación de trabajo y sus respectivas consecuencias.

En otras palabras, a menudo en la practica observamos que los contratos de trabajo en su gran mayoría carecen de dicha estipulación, lo que conlleva en el momento del juicio respectivo de que sea imposible determinar si subsisten las causa que originaron la contratación del trabajador.

De la investigación que se practico en los diversos juicios en que la acción ejercitada por la parte actora es la de prórroga de contrato, en donde es demandado Petróleos Mexicanos, se encontró que las contrataciones de las que se basaba la acción citada carecían de la estipulación expresa de la duración de la relación de trabajo.

El artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Artículo 36 El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Posteriormente, el artículo 37 de la Ley establece las excepciones en que el contrato de trabajo puede ser temporal, esto es, por tiempo determinado y que son:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.- En los demás casos previstos por la Ley.

Es de importancia señalar que la Ley Federal del trabajo, acorde con el principio constitucional de permanencia y estabilidad en el empleo, presupone que el contrato de trabajo por lo general debe ser por tiempo indeterminado, con únicamente las excepciones que la propia ley contempla, excepciones que deben estar claramente señaladas en el contrato de trabajo.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Jurisprudencia que apareció publicada en el informe de 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala Páginas 30 y 31, sostiene el siguiente criterio:

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. CARACTERÍSTICAS Y PRORROGA DEL. Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del trabajo, la norma general en lo relativo a la duración de la relación del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el artículo 36, y el contrato de trabajo por tiempo determinado que esta previsto en el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia de trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la Materia. De lo contrario, no puede concluirse por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción III del mismo Ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

De igual forma resulta importante apuntar el siguiente criterio

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. EFECTOS DE LA FALTA DE SEÑALAMIENTO DE SU CAUSA MOTIVADORA.- Cuando no concurre alguna de las causas motivadoras de la temporalidad de la relación laboral expresamente consignada en el contrato respectivo, éste debe entenderse celebrado por tiempo indefinido, no obstante que en él se establezca un término de vigencia.

Es evidente que la acción de prórroga de contrato se encuentra establecida en lo que dispone el artículo 39 de la ley Federal del Trabajo, que textualmente prevé:

Artículo 39 Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

De lo hasta aquí expuesto se desprende:

En primer lugar, que la Ley Federal del Trabajo, específicamente en sus artículos del 35 al 41 contiene intrínsecamente el principio de estabilidad en el empleo, al establecer como excepción las contrataciones temporales.

Por lo que hace a la estabilidad del trabajo el Doctor Hugo Italo Morales, señala, que la estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados, que se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la contratación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato.³⁹

Que en contrataciones temporales, que tienen una vigencia determinada, al llegar a su conclusión la misma, el contrato deberá quedar prorrogado por todo el tiempo que perdure el motivo que originó tal contratación, sin importar ya el periodo de su vigencia.

³⁹.- ITALO, Morales Hugo; La estabilidad en el empleo; Trillas, México 1987.

3.3.- Casos de Procedencia de la Acción de Prórroga en la Industria Petrolera.

Conforme a las investigaciones que se realizaron en los diversos expedientes en que los juicios se refieren a la acción de prórroga de contrato en donde es demandada el Organismo Público Descentralizado Petróleos Mexicanos, se observo que los contratos sobre los cuales el actor ejercitaba dicha acción, carecían del señalamiento expreso de la causa o causas que lo originaban, concretándose únicamente en la mayoría de los casos a señalar que la contratación obedecía a "Labores Extraordinarias por el periodo indicado" y otra leyenda que a la letra dice: "El presente contrato se dará por terminado si la plaza se convierte en definitiva, o es propuesto otro trabajador con mayores derechos, o si se agota la materia de trabajo", siendo claro que con ello no se cumple con lo ordenado tanto por la Ley Federal del Trabajo, en los artículos anteriormente señalados, así como con la Jurisprudencia citada.

En dicha investigación, también se precisaron las causas más comunes que se dan por parte de esta entidad para negar la prórroga de su contrato al trabajador, siendo éstas las siguientes:

- 1.- Por existir por parte del Sindicato Petrolero, a través de sus diversas secciones, propuesta en favor de diverso trabajador y no de aquél que venía siendo contratado.
- 2.- Por convertirse la plaza que ocupaba el trabajador, de temporal en definitiva.
- 3.- Por agotamiento de la materia de trabajo.
- 4.- Por cancelación de la plaza por cuestiones presupuestarias, por reajuste y disminución de las labores.

Previo al análisis de cada uno de los puntos anteriormente citados, es pertinente establecer que la acción de prórroga de contrato para que prospere requiere de los siguientes elementos:

- a).- Que las labores a desarrollar sean de naturaleza netamente temporal.
- b).- Que exista un contrato celebrado a tiempo fijo.
- c).- Que ese contrato a tiempo fijo llegue a su término; y
- d).- Que subsista la materia de trabajo que originó la contratación.

Analizando las diversas causas que se citaron en párrafos anteriores, mediante las cuales la empresa niega seguir contratando al trabajador en su empleo en el caso específico materia del presente trabajo, a continuación se analizan:

La primera de ellas, es cuando al trabajador se le niega continuar en su empleo en base a que la diversa Sección o el propio Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, mediante la facultad que le otorga las cláusulas 4ª y 5ª del Contrato Colectivo de Trabajo aplicable en la Industria Petrolera, propone ante el patrón a un diverso trabajador de aquél que viene ocupando el puesto en cuestión.

Tomando en cuenta lo expuesto en el capítulo segundo de la presente tesis, cabe señalar que durante mucho tiempo se ha mal interpretado lo pactado en las cláusulas antes citadas, toda vez que lo dispuesto en ellas es distinto a lo que se maneja en la práctica cotidiana en los diversos centros de trabajo de la Industria Petrolera.

Dichos clausulados obligan al patrón a contratar en aquellas vacantes definitivas o temporales sindicalizadas, a los trabajadores que al efecto les proporciona el Sindicato Petrolero, pero en el caso que nos ocupa, es claro que una vez que el trabajador es contratado para cubrir una plaza por tiempo determinado, no requiere para continuar en ella, al agotarse la vigencia del contrato y subsistir las causas que originaron tal contratación, de nueva propuesta sindical, toda vez que con ello se incumpliría con lo ordenado en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, el cual ya ha sido analizado, que específicamente prevé, que una vez concluido el contrato en su vigencia y subsisten las causas de la contratación, ésta última se entenderá por prorrogado por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Por lo tanto, el patrón ya no está obligado en el caso que nos ocupa a solicitar nuevamente al sindicato, al concluir una contratación en su vigencia más no en las causas que la motivaron, le proporcione al trabajador que deba continuar en tal contratación.

En este sentido, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante ejecutoria sostuvo el siguiente criterio:

PRORROGA DEL CONTRATO. PROPOSICIÓN SINDICAL INNECESARIA EN CASO DE.- La subsistencia de la materia de trabajo al término del contrato obliga a la empresa a conservar al trabajador en su trabajo sin necesidad de nueva proposición sindical, en los términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, en razón de que la proposición sindical es necesaria, solo en los casos de vacantes definitivas o temporales, pero cuando por Ley debe prorrogar el contrato de trabajo, de hecho no existe vacante temporal o definitiva que cubrir mediante proposición sindical, porque es al trabajador propuesto ya con anterioridad a quien corresponde el derecho a continuar desempeñando el puesto.

AMPARO DIRECTO 47/87.- JORGE CASTAÑEDA BERUMEN.- 3 de julio de 1978.- 5 Votos.- Ponente: David Franco Rodríguez

Por otra parte, el Segundo Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito, al respecto sostuvo mediante jurisprudencia lo siguiente:

PRORROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO. LOS TRABAJADORES PETROLEROS TRANSITORIOS NO REQUIEREN DE NUEVA PROPOSICIÓN SINDICAL SI SUBSISTE LA MATERIA DE TRABAJO.- Si vencido el término de contratación de un trabajador petrolero transitorio subsiste la materia de trabajo que desempeña; debe prorrogar automáticamente el contrato sin necesidad de que medie nueva proposición sindical ante la empresa.

La errónea interpretación que se vino practicando, ocasionó que surgieran dos Jurisprudencias en contrario, en aquellos casos en que a un trabajador se le

negaba la prórroga de su contrato, en base a que el sindicato petrolero por sí o por conducto de sus secciones, proponía a diverso trabajador, al concluir la vigencia de la contratación del trabajador-actor laboral-; contradicción de tesis en la que el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, sostenía que la responsabilidad económica en tal caso debía recaer sobre el organismo sindical; y el Sexto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito sostenía el criterio de que en tal circunstancia correspondía al patrón el pagar por concepto de daños y perjuicios al actor laboral los salarios caídos originados por el juicio respectivo.

Tal contradicción de tesis fue resuelta por la Cuarta Sala de la II. Suprema Corte de Justicia de la Nación, que por su importancia al discernir el problema planteado y el caso que nos ocupa materia de la presente tesis, a continuación se transcribe:

"CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, RESPONSABILIDAD DEL PATRÓN AL SUBSISTIR LA MATERIA DEL MISMO.- Cuando al vencer el término fijado en un contrato de trabajo por tiempo determinado subsiste la materia del empleo, la relación laboral debe prorrogar en los términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo; en tal caso, el patrón no tiene obligación de efectuar solicitud alguna al organismo sindical ni, mucho menos, pedirle le proponga a una persona para substituir al trabajador temporal, o aceptar otra que aquél le proponga, aún cuando exista contrato colectivo con cláusulas de exclusión por ingreso, pues en tal hipótesis prevalece el derecho del trabajador a continuar o ocupando el puesto, con la obligación del patrón de prorrogar la relación de trabajo. Ello, en virtud de que la subsistencia de la relación de trabajo constituye un privilegio fundamental de los trabajadores que, por una situación especial de la fuente de trabajo, son contratados temporalmente. Por tanto, el patrón debe pagar los salarios caídos si al concluir el contrato laboral celebrado por tiempo determinado, en vez de prorrogar en términos del invocado artículo 39, solicita al sindicato respectivo la designación de un trabajador en sustitución de aquél, y dicho sindicato le propone un trabajador diferente al que venía desempeñando el puesto. Hipótesis muy diferente ocurre cuando se trata de puestos de nueva creación o de vacantes, temporales o definitivas, en cuyo caso el patrón no solo tiene la obligación de poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo, si lo hay, y de los trabajadores correspondientes, el hecho

de que se trate, si no la de solicitar y contratar personal sindicalizado cuando existiendo contrato colectivo de trabajo, contiene la cláusula de exclusión por ingreso o cláusula de admisión."

Contradicción de Tesis 18/91.- Entre el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el tribunal Colegiado del décimo Circuito.- 3 de agosto de 1992.- 5 votos.- Ponente: Felipe López Contreras.- Secretario: Guillermo Loreto Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 16/92.- Aprobada por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en sesión privada celebrada el 31 de agosto de 1992.-

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 57, septiembre de 1992, páginas 27 y 28.

Por convertirse la plaza que ocupa el trabajador de temporal a definitiva, en este sentido, es preciso señalar que Petróleos Mexicanos tanto en las contrataciones temporales, como definitivas, lleva normalmente un control numérico de las diversas plazas existentes. Sobre el caso que nos ocupa, es de explorado derecho que la acción de prórroga de contrato puede únicamente prosperar en contrataciones de naturaleza temporal, extremo que ya fue analizado en párrafos anteriores.

Ahora bien, se analizó en la investigación de campo que se efectuó al respecto, en diversos juicios, que la excepción que la empresa demandada opone en el sentido de negar la procedencia de la prórroga de contrato que se le reclamaba por parte del trabajador, fundada en el sentido de que la plaza en cuestión se había convertido de temporal a definitiva, esto es que las labores inherentes ya eran de carácter permanente y no temporal, pero al momento de probar tal extremo en la etapa correspondiente del procedimiento, no concordaban en la mayoría de los casos el número de la plaza que supuestamente se convertía de temporal a definitiva; y en otra gran cantidad de juicios, se desprendía de las constancias de los autos que formaban el expediente respectivo que la plaza que supuestamente se convertía en definitiva y ya estaba ocupada por diverso

trabajador con tal carácter, no correspondía aquélla que el actor laboral reclamaba su prórroga.

En vía de consecuencia, se puede decir que cuando el patrón hace valer como excepción a la acción de prórroga de contrato el cambio de concepto de la contratación, esto es, que la plaza en litigio se convirtió de temporal a definitiva, debe necesariamente y como presupuesto de validez de dicha excepción, quedar plenamente demostrado en el juicio respectivo, que la plaza en cuestión esta debidamente identificada, en otras palabras, es necesario que se demuestre que se esta hablando y haciendo referencia de la misma plaza.

Por otra parte, cuando el patrón hace valer dicha excepción, también debe de acreditar en juicio, que las labores que venia desempeñando el trabajador - actor laboral- ya no son de naturaleza temporal, sino se convirtieron de carácter permanente, ya que es de explorado derecho que no basta que tal extremo únicamente se acredite con la exhibición de un contrato de trabajo de carácter definitivo o convenio alguno que establezca dicha conversión, sino debe necesariamente acreditarse plenamente tal cambio en la naturaleza de las labores.

Otro aspecto importante que se encontró al respecto, es que a menudo, empresa y sindicato por medio de un convenio acuerdan convertir diversas plazas de labores extraordinarias a plazas definitivas, y como consecuencia de ello, desplazan a los trabajadores que venían ocupando dichas plazas temporales.

Al respecto, se analizó que en la mayoría de dichos casos, aun de la celebración de los convenios citados, los trabajadores seguían siendo contratados en forma temporal en las plazas que supuestamente se habían, mediante convenio, convertido de temporales a definitivas, lo que implica notoriamente una contradicción, y por ende, la Junta de Conciliación y Arbitraje dictaba diversos criterios, en mucho de los casos contradictorios.

Por otra parte, también se dan muchos casos en que la contratación temporal y por labores extraordinarias, dentro del contrato de trabajo respectivo se acentuaba la leyenda de que el contrato se daría por terminado si la plaza se convertía en definitiva. Con independencia de los aspectos ya descritos con

anterioridad al respecto, se encontró que al momento de la primera contratación del trabajador en la plaza correspondiente, ésta ya tenía el carácter de definitiva, más sin embargo la empresa contrataba al trabajador para laborar por labores extraordinarias, lo que en términos de los artículos 35 al 37 no es dable. Tan se ha dado tal situación, que al respecto se dieron también diversos criterios, los que motivaron que se originara una contradicción de tesis de jurisprudencia, que fue resuelta por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, y que a continuación me permito transcribir:

CONTRATO TEMPORAL DE TRABAJO NO JUSTIFICA SU TERMINACIÓN CUANDO SU DURACIÓN SE SUJETA A QUE LA PLAZA SE VUELVA DEFINITIVA Y ESTA CONDICIÓN YA EXISTA DESDE EL PRINCIPIO.- Los artículos 35 a 37 de la Ley Federal del trabajo, establecen que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado; que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza; y que la celebración del contrato temporal solo puede estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a ha prestar, cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos en la Ley. Por otra parte si bien es cierto que la duración de un contrato temporal de trabajo pueda sujetarse a una condición, debe tomarse en consideración que es característica esencia de esta modalidad que se trate de un acontecimiento futuro, incierto, posible, lícito y estipulado por las partes; por lo tanto, se la duración se hace depender de que la plaza no se vuelva definitiva y ya tenía esta característica desde la firma, la definitividad no puede servir de fundamento para dar por terminado el contrato temporal de trabajo por cumplimiento de la condición, pues tal acontecimiento ya existía desde el inicio del contrato.

Contradicción de Tesis 1/ 93.- Entre el Sexto y Séptimo Tribunales Colegiados, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito, 17 de enero de 1994, Tesis de Jurisprudencia 4/94.- Cuarta Sala.- 31 de enero de 199

Respecto del tercer punto indicado como el agotamiento de la materia de trabajo tenemos que en los diversos juicios que se analizaron en las Juntas especiales siete, siete bis, doce y doce bis de la Junta Federal de Conciliación y

Arbitraje, que existen criterios diversos al respecto, específicamente en la forma en que el patrón pretende acreditar la insubsistencia de la materia de trabajo, y por otro lado la interpretación que al respecto hace la autoridad laboral.

El extremo esencial para la solución del problema es, en gran medida, el aspecto si el patrón dentro del contrato de trabajo señaló expresamente las labores a desempeñar, aspecto que será el parámetro para mediante los medios de prueba correspondientes, determinar la subsistencia o insubsistencia de la materia de trabajo. No debiendo de olvidar lo que se analizó en las páginas 3 y 4 del presente capítulo, en el sentido de que cuando el patrón no expresa los motivos por los cuales el contrato es por tiempo determinado y especifica las labores a desarrollar, dicho contrato se entenderá por tiempo indeterminado. Más sin embargo, en la práctica, aún lo expuesto anterior, diversos juicios se tramitan, sin importar si en el contrato materia de la acción se estableció el extremo citado.

Otro aspecto importante es que a menudo cuando el patrón niega la procedencia de la acción de prórroga ejercitada por el trabajador, aduciendo para ello la insubsistencia de la materia de trabajo, la Junta determina que la carga probatoria corresponde al trabajador- aspecto éste que es tema del siguiente capítulo -, sobre el sentido que toca aquél acreditar que subsisten las causas de su contratación, y además, que debe demostrar que subsisten las labores específicas que desarrollaba y no las genéricas. Lo anterior a tenido su apoyo en la siguiente Jurisprudencia:

PRORROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO, PROCEDENCIA DE LA.- Para que proceda la prórroga a que se refiere el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, es indispensable que se demuestre la subsistencia específica de las labores que motivaron la contratación temporal del obrero y no sólo que, en los términos generales, se acredite la subsistencia genérica de la materia de trabajo. Jurisprudencia.- Informe de 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala. Página 121.

Lo anterior va en contra de lo dispuesto por el artículo 784, fracción V, que textualmente establece:

Art.- 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, y cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

V.- Terminación de la relación do contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley.

Posteriormente, la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante Jurisprudencia sostuvo el siguiente criterio:

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA. CARGA DE LA PRUEBA.- Aún cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo termino en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que este había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que esta concluyo, y si no lo hace, al fallar una Junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cual es esa obra, ya que de lo contrario no podrá hablarse de un determinado objeto del contrato.

Es claro que la jurisprudencia citada con anterioridad va en contra de lo dispuesto por la Ley, ya que lo que está dispone al respecto no requiere de interpretación, en concordancia con lo que la misma Ley dispone en sus artículos 17 y 18, que substancialmente el primero de ellos se refiere a que a falta de disposición expresa en la constitución, en la Ley Federal del Trabajo o sus reglamentos, solo en ese caso, se tomará en consideración entre otros aspectos, la jurisprudencia. Y el segundo de ellos, substancialmente prevé que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Consecuentemente, es evidente que es erróneo que la autoridad laboral resuelva sobre la acción de prórroga de contrato al imponer al trabajador la carga probatoria de la subsistencia específica de las labores que desarrollaba.

En conclusión al respecto, si el patrón no acredita que dejaron de subsistir las causas que originaron la contratación del trabajador, la acción de prórroga reclamada es procedente.

Por cuanto hace a la cancelación de la plaza por cuestiones presupuestarias, por reajuste y disminución de las labores, tenemos que en la actualidad es más común en los diversos juicios que se tramitan, donde la acción ejercitada es la de prórroga de contrato.

Tal situación se da en el sentido de que el patrón, Petróleos Mexicanos, aduce que no puede continuar prorrogando el contrato del actor, en base a que por disposición del Ejecutivo federal sobre medidas de austeridad, racionalidad y reajuste presupuestal, se redujo su presupuesto y carecía de recursos económicos para continuar manteniendo plazas como la que ocupaba el trabajador y por lo tanto cancelo la plaza en cuestión.

Lo anterior de igual manera ha ocasionado diversas interpretaciones tanto por las Juntas especiales en materia petrolera de la Federal de Conciliación y Arbitraje, como de los diversos Tribunales Colegiados; a continuación me permito citar la sustentada por el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito:

PETRÓLEOS MEXICANOS. NECESIDAD DE ACUDIR AL CONFLICTO DE ORDEN ECONÓMICO PARA DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL, POR REDUCCIONES PRESUPUESTARIAS.- Si Petróleos Mexicanos argumenta y prueba que no prorrogó el contrato de trabajo, porque debido a las medidas de austeridad, racionalidad y reajuste presupuestal dictadas por el ejecutivo federal, se redujo su presupuesto y carecía de recursos económicos para continuar manteniendo plazas como la que ocupaba el trabajador, en la que no realizaba funciones prioritarias ni necesarias para la industria petrolera, y que por esos motivos se vio obligada a cancelar la reclamada

por aquél; tal razones contrarían lo dispuesto por el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, independientemente que hayan quedado demostradas, pues conforme al citado dispositivo legal y al 53 del propio ordenamiento jurídico, para dar por terminada la relación laboral pactada a término, sin responsabilidad de su parte, debió demostrar, previa anuencia del sindicato del ramo, conforme a la cláusula 22 del Contrato Colectivo que rige las relaciones de trabajo entre ambos organismos, que se extinguió la materia de trabajo y desaparecieron las causa que dieron origen a la creación de la citada plaza o cambiaron porque ésta si hubiese convertido en definitiva. Pero como nada de esto mencionó en su contestación de demanda, es claro que la forma en que procedió para cancelar la plaza resulta ilegal; porque en todo caso, si carecía de recursos para seguir conservando el puesto del trabajador, debió conciliar con el sindicato lo que a sus intereses conviniera, en términos de la fracción I de la citada disposición contractual o, en su defecto, plantear ante la Junta el conflicto de naturaleza económica que prevé la fracción II de la propia cláusula y que regula la Ley Federal del Trabajo, a fin de que dicha autoridad determinara si era procedente o no la conclusión de la relación laboral y el pago de las indemnizaciones correspondientes. Pero como no lo hizo así, la separación del trabajador debe equiparse a un despido injustificado y, por ende, procede a condenar a la patronal a prorrogarle su contratación por todo el tiempo que subsista la materia que lo motivó y pagarle los salarios caídos que dejó de percibir desde la fecha de su despido hasta que se cumplimente el laudo, Jurisprudencia. - Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, Gaceta Número 46 del Semanario Judicial de la Federación, Octubre de 1991, Página 95

Lo anterior tesis, nos da materia de análisis, primeramente estudiando lo dispuesto al respecto por el Contrato Colectivo de Trabajo en la Industria Petrolera, para luego continuar con lo previsto por el Capítulo VIII, del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace al Contrato Colectivo de Trabajo la cláusula 22 que estuvo vigente del 1º de agosto de 1989 al 31 de Julio de 1991, textualmente señalaba:

“El patrón tendrá amplias facultades para modernizar sus instalaciones y simplificar sistemas o métodos de trabajo que permitan un efectivo incremento en la productividad. El patrón no podrá reducir puestos ni suprimir departamentos, si

exponer previamente al sindicato las razones que lo llevaron a modernizar sus instalaciones, o simplificar sus métodos de trabajo. Tratándose de disminución o agotamiento de la materia de trabajo, deberá comprobarlo. Antes de separar al servicio a cualquier trabajador, el patrón, si fuere posible, lo recaudadora previo acuerdo con el sindicato, aplicando las disposiciones de la cláusula 4 y demás relativas de este contrato; también podrá convenir su jubilación en condiciones especiales, o sea sin llenarse los requisitos establecidos en la cláusula 148 de este contrato, si ello resultare más conveniente para la Institución. De llevarse a cabo el reacomodo o la jubilación en las términos citados se procederá como sigue:

I.- El patrón se obliga a tener un acuerdo previo con el sindicato por conducto de las secciones afectadas.

II.- Si no existiere acuerdo y la reducción o supresión es concedida por las autoridades competentes, quedaran separados del servicio en primer término, los trabajadores no sindicalizados cualquiera que sea la categoría que ostenten, y después los trabajadores sindicalizados de menor antigüedad en la empresa.

III.- El patrón y el sindicato podrán convenir en la realización de movimientos descendentes, pero en estos casos, siempre tendiendo a reducir a los trabajadores en la forma que establece el inciso II de ésta cláusula.

IV.- Si convenido un descenso el trabajador no lo acepta, deberá de ser indemnizado con todos los derechos que le concede este contrato y la Ley.

V.- Si en la categoría de que se trate hubiera dos o más trabajadores con igual antigüedad de empresa, de esto sufrirá la reducción el que tenga menor antigüedad de planta.

VI.- Si en la categoría mencionada hubiera dos o más trabajadores con igual antigüedad de empresa y de planta, de estos sufrirá la reducción el que tenga menor antigüedad en el departamento.

VII.- En caso de empate en las antigüedades de empresa, planta y departamento, sufrirá la reducción el trabajador que tenga menor antigüedad en la categoría del grupo afectado.

Conforme a la cláusula transcrita anteriormente, se desprenden tres extremos fundamentales:

Primero, que el patrón esta impedido a reducir puestos y suprimir departamentos si no ha expuesto previamente al Sindicato las razones de ello.

Segundo, que tratándose de disminución o agotamiento de la materia de trabajo, el patrón deberá previamente comprobarlo.

Tercero, que para la reducción o supresión de plazas, el patrón requiere necesariamente la autorización de las autoridades competentes (fracción II).

En cuanto a los extremos antes citados, se analizo que en los juicios correspondientes, el patrón no había llevado a cabo dichos requisitos, especialmente, el segundo y tercero, limitándose únicamente a realizar el primero de ellos, esto es, celebrar un convenio con el sindicato en el que se pactaba la cancelación de diversas plazas definitivas y temporales, pero sin probar el agotamiento de la materia de trabajo, ni mucho menos a obtener previamente la autorización de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, lo que le ocasiono diversas resoluciones en contra, muchas de ellas de carácter condenatorio, lo que motivó que en la siguiente revisión contractual, se modificara el contenido de dicha cláusula, en forma especifica, eliminar los requisitos segundo y tercero citados, quedando a partir del 1° de agosto de 1993 a la fecha, de la siguiente manera:

“Cláusula 20. El patrón tendrá amplias facultades para adecuar su organización , modernizar sus instalaciones y simplificar sistemas o medidas de trabajo, para obtener un incremento efectivo en la productividad.”

Para la reducción de puestos y supresión de departamentos, previamente deberá exponer al sindicato las razones fundadas que originen esto. Para este

efecto, se ratifica la subsistencia de la Comisión Nacional Mixta de Reacomodo, que tendrá amplias facultades para determinar e identificar plenamente cuáles son los trabajadores de planta sindicalizados que deban quedar disponibles y establecer la forma más conveniente de su reacomodo, jubilación o liquidación, según proceda.

Antes de separar del servicio a cualquier trabajador de planta sindicalizado, el patrón si fuere posible, lo recaudadora, aplicando las disposiciones de la Cláusula 4 y demás relativas de éste contrato; también podrá convenir su jubilación en condiciones especiales, o sea sin llenar los requisitos establecidos en la cláusula 134 de éste contrato.

De no llevarse a cabo el reacomodo o la jubilación en los términos citados, se procederá como sigue:

I. El patrón se obliga a tener un acuerdo previo con el sindicato y dar intervención a la Comisión Mixta de Reacomodo.

II. Si no existiera acuerdo y la reducción o supresión es concedida por las autoridades competentes, quedarán separados del servicio, en primer término, los trabajadores no sindicalizados cualquiera que sea la categoría que ostenten, y después los trabajadores sindicalizados de menor antigüedad en la empresa.

III. El patrón y el sindicato podrán convenir en la realización de movimientos descendentes, pero en éstos casos, siempre tendiendo a reducir a los trabajadores en la forma que establece el inciso II de ésta cláusula.

IV. Si convenido en un descenso el trabajador no lo acepta, deberá ser indemnizado con todos los derechos que le conceden este contrato y la Ley.

V. Si en la categoría de que se trate hubiera dos o más trabajadores con igual antigüedad de empresa, de éstos sufrirá la reducción el que tenga menor antigüedad de planta.

VI. Si en la categoría mencionada hubiera dos o más trabajadores con igual antigüedad de empresa y de planta, de éstos sufrirá la reducción el que tenga menor antigüedad en el departamento.

Más sin embargo, no hay que olvidar que a pesar de que se suprimieron en el Contrato Colectivo aplicable en la Industria Petrolera los requisitos de que el patrón, para la cancelación de plazas temporales o definitivas debe previamente, acreditar el agotamiento o reducción de la materia de trabajo, y obtener la autorización de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; la Ley Federal del Trabajo, en su Título Séptimo, Capítulo VIII, prevé tales extremos, como a continuación lo veremos:

Artículo 433.- La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 434.- Son causas de la terminación de las relaciones de trabajo:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata o directa, la terminación de los trabajos;

II.- La inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV.- Los casos del artículo 38; y

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Artículo 435.- En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:

I.- Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo al procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;

II.- Si se trata de la fracción III, el patrón previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad a las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes; y

III.- Si se trata de la fracción II, el Patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos de naturaleza económica.

Conforme a los dispositivos legales antes citados, se obtiene que los requisitos anteriormente analizados que estaban plasmados en el anterior contrato colectivo de trabajo en la industria petrolera, siguen estando vigentes en la actual Ley Federal del Trabajo, y por consiguiente, el patrón está obligado a seguir dichos procedimientos en casos de reducción y cancelación de plazas.

3.4.- Excepción a la Acción de Prórroga.

Para efectos del presente tema, es necesario primeramente definir el concepto de acción, primeramente en su concepto general y posteriormente dentro del ámbito laboral.

La acción es uno de los tres conceptos fundamentales - según Calamandrei- del Derecho Procesal. La jurisdicción contempla la justicia desde el punto de vista del Estado que la imparte. La acción la contempla desde el punto de vista del que pide justicia. Por eso a dicho que la acción es el derecho a la jurisdicción.

Agregar que surge la acción como una derivación de la prohibición de la auto defensa; es decir, el Estado sustituye al particular en la impartición de justicia. Esta sustitución por el Estado convierte la acción, de actividad física que es la imposición de la justicia por la fuerza, en actividad jurídica; es la instancia

del particular dirigida al órgano del Estado para provocar el ejercicio de la jurisdicción, la facultad de excitar la actividad jurisdiccional.

Según Pietro Calamandrei, la acción es la condición para el ejercicio de la jurisdicción, en virtud de que, en la acción se configura la propuesta que hace el actor de lo que debe ser la sentencia, de tal manera que ésta tiene como marco y límite lo que se reclama en la acción; de ahí se deriva el principio de la congruencia entre la sentencia y lo que se demanda, precisamente porque el órgano jurisdiccional no puede ir más allá de lo que se pide.

Por otra parte, no hay jurisdicción sin acción, no hay actividad jurisdiccional de oficio; tiene que promoverse el ejercicio de la actividad jurisdiccional, el planteamiento de la acción.

Otra nota importante de la acción es que se la contempla como colaboración del actor con el juzgador. Dice Carnelutti que así como el particular necesita del proceso, también el proceso necesita del particular. En tal sentido, la acción no se agota con la demanda inicial, sino que esta accionando constantemente y ese accionar motiva precisamente el ejercicio de la jurisdicción.

Hay otra connotación de esta colaboración del accionante con el Estado, que consiste en la bilateralidad de la acción; no solamente se acciona por el actor, sino también por el demandado, que acciona en sentido inverso; y en este accionar del actor y del demandado radica el principio esencial del proceso, que es la contradictoriedad, el principio de contradicción.

Apunta Calamandrei que en esta forma de colaborar las partes con el juez para aportar elementos de convicción que le permitan un juzgamiento, cada parte contempla el proceso en un sentido contrario de acuerdo con sus intereses; de manera que esta visión de cada una de las partes y esta contradicción en sus puntos de vista, implica que cada una de ellas aporte, desde sus puntos de vista contrarios, el 50% de los elementos, y esto permite al juez integrar con esas aportaciones contradictorias de las partes, los elementos de juicio.

La gravitación excesiva del derecho romano, según Alcalá -Zamora y Castiello, constituye un obstáculo para la concepción moderna de la acción, porque ésta era contemplada en el derecho romano como el derecho en movimiento; esta unida al derecho material. Así, en la definición clásica de Celso, la acción es el derecho a perseguir en juicio lo que nos es debido. ahí están integrados, por un lado, el derecho a actuar en el juicio y por otro, el derecho material que se hace valer en la acción, lo que nos es debido: ius perseguendi debeat.

El derecho romano, rechazó el principio moderno de la generalidad de la acción. Para cada situación jurídica específica aplicaba una acción determinada, de suerte que el error en la elección de la acción podía coaccionar un perjuicio irreparable. Por ello, Jhering afirmó que el derecho romano no conoció la acción, sino sólo acciones, pues era frecuente que el pretor crease nuevas acciones, las cuales significaban nuevos derechos; y continuando esas ideas, Rocco Bono llegó a decir que el derecho romano no es un sistema de derechos, sino más bien un sistema de acciones. Se hablaba no del delito de dolo, sino de la acción de dolo: la actio doli; cada acción llevaba involucrado el derecho material, lo, que se reclamaba.

Otro de los factores que ha contribuido a dificultar la elaboración del concepto de acción reside, al decir de Alcalá- Zamora, en la multiplicidad de acepciones del vocablo, pues se le ha dado un distinto significado en derecho civil, mercantil o penal.

A partir de Chiovenda se establece ya un concepto de la acción en donde se desliga el derecho material de la distancia que exista la actividad jurisdiccional. Chiovenda define la acción como un derecho potestativo autónomo; y Carnelutti, como un derecho subjetivo procesal, distinto del derecho material que se reclama en la misma. Esta corriente lleva a considerarla como la facultad de promover la actividad jurisdiccional para que atienda y le de tramite procesal a la petición ya sea fundada o infundada.

Couture define la acción como el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción

de una pretensión, y estima que en sentido procesal se puede hablar de acción en tres acepciones distintas a saber:

a) Como sinónimo de derecho, cuando se dice el actor carece de acción o se hace valer la excepción sine actione agit.

b) Como sinónimo de pretensión, cuando se habla de acción fundada y acción infundada, o sea, la validez o procedencia del derecho material que se reclama; y

c) Como sinónimo de facultad de provocar la actividad de la jurisdicción, independientemente de que la pretensión sea fundada o infundada..

Ahora bien, tras desgajar la acción del derecho material y de la pretensión del actor, entendiéndola como el "poder jurídico de acudir ante los órganos jurisdiccionales", le induce a situarla también en el campo del derecho constitucional, como la garantía individual de petición, que está configurada en la mayoría de las Constituciones escritas, el derecho de pedir justicia y la obligación del Estado de atender a esa petición, esté fundada o infundada; que tiene como contrapartida el derecho del demandado de contradecirla, también como un derecho constitucional de petición, fundada o infundadamente. (Así, el derecho de justicia, de acudir a los tribunales, consagrado en el artículo 17 de la Constitución mexicana). De ahí deriva el concepto de acción como derecho a la jurisdicción.

En este sentido el maestro Alcalá Zamora, ubica el concepto de acción en el campo puramente procesal, evitando las connotaciones de derecho, aunque está relacionada con el derecho material, pues estima que la posibilidad de actuar y de pedir es el rasgo distintivo de la acción, definiéndola por tanto como: la posibilidad jurídicamente encuadrada de recabar los proveimientos jurisdiccionales necesarios para obtener el pronunciamiento de fondo y, en su caso, la ejecución respecto de una pretensión litigiosa.

No es una potestad, porque la potestad es un atributo de la soberanía del Estado, ni tampoco un poder jurídico, sino que es una posibilidad o facultad jurídicamente encuadrada dentro del marco de la Ley, de recabar los proveimientos jurisdiccionales necesarios; el proveimiento es la actividad

característica de la jurisdicción, y entraña tanto la sentencia de fondo o el laudo, como cualquier otra resolución en el curso del proceso. Finalmente, obtener el pronunciamiento de fondo, esto es, la sentencia, la decisión como meta, y en su caso la ejecución de la misma. No alude a un proveimiento favorable a la pretensión, que es el concepto romano de acción, sino la posibilidad de obtener un pronunciamiento de fondo, cualquiera que sea el sentido del mismo; y en el supuesto de que sea favorable, obtener la ejecución.

Alcalá Zamora y Castillo presenta un esquema del proceso de la figura de un triángulo. Este tiene como base el litigio; al lado izquierdo está la acción, elemento indispensable, porque sin la acción no hay proceso; en el lado derecho está la reacción, incierta, porque puede haberla y entonces se produce la excepción, o no haberla y hay la inacción, pero el proceso se sigue en rebeldía; y en la cúspide del triángulo esta la decisión, así describe gráficamente el proceso, donde la acción es el motor, la reacción es la posibilidad de oponerse a esa acción; la base es el litigio del cual surgen la acción y el proceso, y la cúspide es la decisión o la meta.

Acción y pretensión

Cabe establecer una distinción entre acción y pretensión. Según Carnelutti, la acción es la instancia impulsora de la actividad jurisdiccional - derecho subjetivo procesal - y la pretensión es el derecho material contenido en la acción - derecho subjetivo material - o sea, las prestaciones que se reclaman. La acción tiene como destinatario al órgano jurisdiccional, pues se le solicita que actúe para resolver sobre la petición; en tanto que la pretensión tiene como destinataria a la contraparte, y la define como la "exigencia de la subordinación de un interés ajeno a un interés propio." Esta distinción se ejemplifica en el artículo 685 de la Ley Federal de Trabajo, el cual dispone que cuando la demanda del trabajador no comprenda todas las prestaciones legales que deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos, la Junta adicionará la demanda incluyendo esas prestaciones omitidas; pues este precepto no se está refiriendo a la acción, sino a la pretensión. Por ejemplo, si se demanda la indemnización constitucional por despido y no se reclaman los salarios caídos subsiguientes a los tres meses, la Junta deberá adicionar esa prestación a la demanda, porque implica

una consecuencia jurídica de la injustificación del despido, según el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. Por ello, no se adiciona la acción intentada ante la Junta, sino la pretensión dirigida al patrón. A esto agrega la razón, como fundamento jurídico de la pretensión: "la afirmación de la conformidad de la pretensión con el derecho objetivo."

Los elementos de la acción son: los sujetos, esto es, las partes como agentes impulsores del proceso y el juez como agente juzgador; el objeto, que se refiere a la función de la acción y reside en la finalidad de componer el litigio. La composición del litigio implica que éste se resuelva por la autoridad jurisdiccional a través del proceso.

El modo de la acción consiste en la disciplina que la regula y el estímulo que la motiva; conforme a la sugestiva teoría de Carnelutti, reside en el mecanismo del proceso apoyado en el interés de las partes.

3.5- Las Acciones y Excepciones en Materia de Trabajo.

Conceptos.

El término "acción" gramaticalmente posee varias acepciones. En sentido estricto, significa movimiento. En el campo del derecho procesal, en sentido formal, puede significar derecho o demanda y, en sentido material, puede utilizarse como sinónimo de la facultad de provocar la actividad del poder judicial.

En el ámbito del derecho mercantil, el término acción puede usarse como sinónimo de documento, el título de crédito o título valor, tal y como acontece con las acciones de las sociedades mercantiles.

La doctrina moderna de la acción considera a ésta como autónoma o independiente del derecho sustantivo que protege y que se hace valer ante los tribunales, en consecuencia:

a) La acción procesal es un derecho autónomo, distinto del derecho sustantivo.

b) La acción procesal tutela al derecho sustantivo, para el caso de que éste normalmente no se cumpla.

c) La acción procesal es un derecho público, ya que interviene el Estado activamente por medio de su poder jurisdiccional.

d) Algunos autores afirman, además, que la acción procesal es un derecho potestativo, en virtud de que quien ejercita una acción, puede en cualquier momento desistirse y con ello concluir el derecho.

Luego entonces, la acción es un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener, respecto de otra persona, una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condenas sobre relaciones jurídicas.

La acción, ha escrito Couture, configurada como derecho abstracto, es, en su forma más sutilmente procesal, un derecho a exponer nuestras razones, a que ellas sean escuchadas y, eventualmente, a que sean acogidas; pero no se puede dejar de reconocer que, naturalmente, para ejercitar el derecho de exponer nuestras razones lo menos que se nos puede pedir es que las tengamos.

Acción y pretensión son términos que se confunden frecuentemente. La acción concebida como la facultad o poder de realizar actos procesales directamente, por representación o como titular de una función habilitada para ello, no debe confundirse con la pretensión, que es la voluntad de los sujetos demandante y de demandado en relación con la decisión que tratan de obtener del órgano jurisdiccional, sobre las cuestiones planteadas en el mismo.

En materia laboral, la acción procede, aun cuando no se exprese su nombre, con tal que se determine con claridad la causa de la pretensión.

Elementos de la acción

La doctrina más generalizada considera como elementos de la acción, los siguientes:

- a) Los sujetos. Que son el sujeto activo, al que corresponde el poder de obrar, y el pasivo frente al cual corresponde el poder de obrar (actor y demandado).
- b) La causa de la acción. Que es el hecho o el acto jurídico que origina la acción (causa pretendí).
- c) El interés de la acción. Que es el fundamento para que la acción corresponda; donde no hay interés no hay acción. O bien el interés es la medida de la acción (elemento de naturaleza económico patrimonial o moral de la acción) Sin este requisito será un caso absurdo de derecho.
- d) El objeto, o sea, el efecto a que tiende el poder de obrar, lo que se pide (petitum).

Clasificación de la acción

La clasificación de las acciones se ha formulado en atención a lo que pide el demandante, en la forma siguiente:

- a) Acciones de condena.
- b) Acción rescisoria.
- c) Acciones constitutivas o modificativas.
- d) Acciones declarativas.
- e) Acciones cautelares.
- f) Acciones ejecutivas.

a) Acciones de condena

Son aquellas que tienen por objeto obtener, en contra del demandado, una sentencia por virtud de la cual se le constriñe a cumplir una obligación de hacer, de no hacer, o de entregar alguna cosa, pagar alguna cantidad de dinero, etc.

Las acciones de condena, por regla general, son al mismo tiempo acciones declarativas porque se obtiene mediante ellas la declaración de la obligación cuyo cumplimiento se exige. (Ejemplos: separación injustificada, fracción XXII del artículo 123 Constitucional, indemnización constitucional o reinstalación y salarios caídos.

b) Acción rescisoria

La rescisión es la forma anormal de determinar los contratos de trabajo, es decir, esa terminación surge posteriormente a la existencia misma de los actos del contrato o bien como algunos autores afirman existe en potencia siempre presente "el pacto comisorio tácito", si uno de los contratantes no cumple, el otro está en condiciones de no cumplir; y, en consecuencia, el que cumple puede invocar la rescisión del contrato sin su responsabilidad, es decir, el que ha cumplido o se encuentra en condiciones de cumplir frente al que no ha cumplido con lo pactado.

El patrón o el trabajador puede rescindir en cualquier tiempo el contrato de trabajo o la relación de trabajo por causa justificada, sin responsabilidad para el patrón o el trabajador, según se trate (artículo 46, 47, 48, 49, 50, 52, 185, 244, 253, 264, 291, 298, 341 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo).

c) Acciones constitutivas o modificativas

Las acciones constitutivas se dirigen a modificar un estado jurídico existente (firma y revisión total o parcial, salarios o prestaciones de un contrato colectivo de trabajo o bien la firma del contrato individual de trabajo u otorgamiento de contrato)

d) Acciones declarativas

Estas tienden a obtener con la eficacia de la sentencia firme, la declaración de la existencia de una determinada relación jurídica o de un derecho nacido de un negocio jurídico y, excepcionalmente, sobre la existencia o inexistencia de un hecho jurídicamente relevante, que pueda dar origen a una relación jurídica o a un derecho, es decir, la sentencia elimina la incertidumbre para prevenir el daño (ejemplo: indemnización para beneficiarios por muerte del trabajador en riesgo de trabajo; titularidad de un contrato colectivo de trabajo o bien la rescisión de un contrato de trabajo es también una acción declaratoria).

e) Acciones cautelares

Las acciones cautelares o preservativas son la que tienen, afirma Chiovenda, el poder jurídico de lograr una medida de seguridad en el proceso. Se consideran como tales, la de arraigo personal, el embargo precautorio o provisional, el depósito judicial y algunos otros procedimientos generalmente rápidos y provisionales que analizaremos en su oportunidad, en suma, dichas acciones tienen por objeto conseguir una resolución judicial provisional que garantice la efectividad del derecho sustancial.

f) Acciones ejecutivas

Son las que tienden a obtener coactivamente lo que es debido de acuerdo con lo que indica el laudo condenatorio o su equivalente en dinero.

Desde el punto de vista material y de los intereses en juego, las acciones suelen clasificarse de la siguiente manera:

- a) Acción de dar. Imponen al demandado la obligación de entregar una cosa u objeto al actor (indemnización).
- b) Acción de no hacer. Ordena al demandado una abstención, o bien, una conducta de no hacer (arraigo).
- c) Acción de hacer. Se da cuando el actor solicita que el demandado realice una actividad en su favor (reinstalación).

d) Individuales. Son los que se intentan para proteger los derechos del trabajador.

e) Colectivas. Intentan proteger intereses profesionales de la asociación profesional, como el emplazamiento a huelga por cualquiera de sus objetivos.

f) Contradictorias. Son aquellas en que el ejercicio de una de ellas invalida el de la otra (indemnización y reinstalación).

g) Reconventionales. Tienen su apoyo legal en la fracción VII del artículo 878 de la Ley laboral y constituyen un contrademanda accionante.

Clases de acciones en materia laboral

Entre las acciones más comunes en materia laboral, encontramos entre otras:

- a) Reinstalación (regreso al trabajo).
- b) Indemnización constitucional (tres meses de salario).
- c) Cumplimiento de contrato individual (en cuanto a condiciones convenidas).
- d) Pago de prestaciones devengadas (salarios, aguinaldo, vacaciones, primas, etc.).
- e) Reconocimiento de antigüedad.
- f) Reconocimiento de derechos escalafonarios.

- g) Prórroga de contrato (subsista en materia de trabajo).
- h) Indemnización por riesgo de trabajo.
- i) Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado (labores permanentes).
- j) Rescisión de la relación de trabajo (patrón y trabajador).
- k) Ejecución de laudos (para hacer efectivo el laudo dictado).
- l) Acciones de capacitación y adiestramiento (Junta Federal).
- m) Acciones de seguridad social (acción de los derechohabientes inscritos al IMSS).
- n) Acciones colectivas. Son las ejecutadas por un sindicato de trabajadores para la obtención de un derecho o cumplimiento, revisión de un contrato colectivo de trabajo.
- ñ) La huelga, etcétera.

Acciones contradictorias

Las acciones contradictorias, al igual que las acciones contrarias, bajo ninguna circunstancia pueden ser procedentes simultáneamente. Las acciones contradictorias se excluyen mutuamente, de tal manera que procediendo una de ellas no puede proceder la otra, ya que por sí mismas se excluyen entre sí.

Relacionado con este punto, el artículo 873 de la Ley, en su segunda parte, manifiesta: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane

dentro de un término de tres días." Con este precepto ya "no puede existir" acciones contradictorias.

La reinstalación y la indemnización son acciones contradictorias cuando se ejercitan conjuntamente. De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte no lo son cuando se ejercen en una misma demanda en forma alternativa o sucedánea.

La jurisprudencia considera contradictorias a las acciones de prórroga de contrato y de otorgamiento de planta. En efecto, la prórroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley de la materia, y el otorgamiento de la planta, son acciones contradictorias entre sí, porque al demandar la última, se está afirmando que existe relación de trabajo permanente, es decir, por tiempo indefinido, lo cual excluye la pretensión de que el propio trabajador exija la prórroga de su contrato, en virtud de que esto último presupone una contratación temporal o transitoria.

Otro ejemplo de acciones contradictorias podría ser demandar indemnización o reinstalación y rescisión de contrato de trabajo, o reinstalación y prima de antigüedad, que por su esencia son contrarias destruyéndose entre sí, por no fijar la acción concreta u objetiva que se pretende ejercitar, sin embargo, la Junta, de oficio, debe de advertir esta situación, por disposición expresa, a la actora.

Dentro de las excepciones en materia laboral encontramos las que a continuación se detallan.

La insubsistencia de la materia de trabajo, la primera excepción a la acción de prórroga de contrato es la insubsistencia de la materia de trabajo, esto es, que ya no exista la causa o causas que motivaron la contratación del obrero en la plaza correspondiente. Al respecto, es indispensable para ello (como se estableció en párrafos anteriores), que dentro del contrato claramente se haya señalado las causas y motivos que originan la contratación.

Ahora bien, al respecto se ha originado una gran confusión con dicha excepción, ya que en los diversos juicios que se analizaron, en una gran mayoría

de ellos, los diversos peritos nombrados por las partes, así como de la propia Junta, confundían que la subsistencia de la materia de trabajo, depende en el sentido de que al existir plazas de la misma categoría en la que estaba contratado el actor es presunción de que existe la materia de trabajo que motivo tal contratación. Lo anterior es erróneo, toda vez que para analizar si subsiste o no la materia de trabajo, tal extremo se debe constreñir a las labores específicas y a la plaza específica en la que fue contratado el actor, sin que de ello dependa el analizar e investigar si otros trabajadores desempeñan labores similares o ocupan plazas con categorías semejantes a la que tenía el actor, ya que en un empresa como Petróleos Mexicanos, en cada uno de sus departamentos, al analizar sus escalafones correspondientes, se observa que en una categoría se encuentran contratados diversos trabajadores; así como también que en cada departamento existen un gran número de trabajadores transitorios que desempeñan labores semejantes en categorías idénticas, por labores extraordinarias, por obra determinada o por suplir a los trabajadores titulares de la plaza. Por lo tanto, tanto los peritos que al efecto son designados, como la propia Junta que conoce del juicio, deben hacer una correcta valoración y análisis al caso concreto, atendiendo para ello, que lo importante es dilucidar si subsiste o no la causa o causas específicas que originaron la contratación del trabajador. Al respecto existe jurisprudencia sustentada por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra dice:

PRORROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO. PROCEDENCIA DE LA.- Para que proceda la prórroga a que se refiere el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, es indispensable que se demuestre la subsistencia específica de las labores que motivaron la contratación temporal del obrero y no sólo que, en los términos generales, se acredite la subsistencia genérica de la materia de trabajo
Jurisprudencia.- Informe de 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, Página 121.

El cambio de la plaza de temporal a definitiva, el análisis que se ha hecho hasta el momento, es claro que la acción de prórroga solo procede en contrataciones de naturaleza eminentemente temporales, y nunca de naturaleza definitiva, más sin embargo, en la practica existe confusión al respecto, tanto en los diversos planteamientos de las demandas, como a veces en las resoluciones de la Junta.

Al respecto es importante señalar, que la acción de prórroga de contrato presupone una relación de trabajo temporal y no la permanencia del obrero en forma definitiva. En tal sentido, dicha acción es totalmente contraria a la del otorgamiento del puesto en forma indefinida, permanente o de planta. Al respecto la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene mediante jurisprudencia tal extremo, la cual a continuación cito:

“CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. SOLO SE PUEDE EXIGIR SU PRORROGA, MAS NO EL EMPLEO DE PLANTA.- Cuando en un contrato colectivo de trabajo se establece genéricamente la posibilidad de contrataciones temporales, especificándose las labores no consideradas como permanentes en la empresa, así como los casos en que habrá lugar de ocupar trabajadores transitorios; los obreros contratados con ese carácter no tienen derecho a exigir el otorgamiento de algún contrato de planta, sino que únicamente tienen la facultad de pedir que el contrato temporal expedido se les prorrogue por todo el tiempo que perduren las causas que dieron origen a la contratación y la materia de trabajo.”

Sexta Época, Quinta Parte, Pág. 14
Séptima Época, Quinta Parte.

De igual manera, es pertinente citar la siguiente Tesis de Jurisprudencia:

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

Sexta Época. Quinta Parte:

Vol. XCIII, Pág. 9.

Séptima Época. Quinta Parte

Vol. 72, Pág. 14

Apéndice de 1917-1988. Segunda Parte. Común. Tesis No. 1467

Otra peculiaridad que se da al respecto en la Industria Petrolera, es en el caso cuando el trabajador (posteriormente actor en el juicio laboral) fue contratado temporalmente por el ascenso también temporal de un trabajador de planta, titular de la plaza en cuestión; por lo que la contratación del primero de ellos es en términos del artículo 37, fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, es claro que la duración de la contratación debe ser hasta aquella fecha en que el trabajador titular de la plaza regrese a su puesto. Más sin embargo, se ha dado el caso que el trabajador ascendido temporalmente ya no vuelve a su puesto base, bien porque aplica en forma definitiva en una plaza distinta, o bien porque estando en la plaza que ascendió originalmente fue rescindida su relación de trabajo. Como puede verse en ambos casos el trabajador titular de la plaza en cuestión ya no regresara a la misma. Pero es el caso, que al darse los dos extremos citados, el patrón suspende la contratación de trabajador, y por tal motivo, demanda la prórroga de su contrato, acción que se basa en el sentido de que no se ha cumplido la condición ha que estaba sujeta su contratación, esto es, a que regresara el trabajador a quien sustituía, conforme a lo establecido por el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.

La existencia de contratos sucesivos, esta es otra de las causas más comunes en la que resulta improcedente la acción de prórroga de contrato, es la excepción opuesta por el patrón que comúnmente se conoce como Contratos Sucesivos.

Dicha excepción parte de la base que tratándose de contratos temporales, el último substituye a los anteriores, los cuales deben estimarse cancelados. Excepción que se apoya en la Jurisprudencia sustentada por la Cuarta Sala de la II. Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra dice:

CONTRATOS SUCESIVOS. EL ULTIMO RIGE LA RELACION LABORAL.- Cuando se celebren contratos laborales sucesivos, el último substituye a los anteriores, los cuales deben estimarse cancelados si se trata de contratos eventuales. Jurisprudencia.- Informe de 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala. Página. 35.

De lo anterior, se infiere que cuando el trabajador demanda la prórroga de un determinado contrato, pero con posterioridad a la fecha en que dice fue postergado del puesto, o más bien, de aquella fecha en que el patrón se negó a prorrogar el mismo, celebra otro; y posteriormente reclama la prórroga del anterior contrato, tal acción es improcedente, ya que por ser contrataciones temporales, la última rige la relación de trabajo y consecuentemente los efectos de la acción citada cesan.

La excepción en cita, para que proceda debe necesariamente quedar plenamente acreditado en juicio que al término de la última contratación, inmediatamente patrón y trabajador celebraron una nueva contratación en una plaza diferente, ya que si esta se celebra con posterioridad al haber terminado el vínculo laboral que emanaba de la anterior contratación, no puede prosperar dicha excepción, al no haber en forma inmediata la sucesión de contratos. Así lo reconoce mediante Jurisprudencia el II. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, con el rubro de:

CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES SUCESIVOS, QUE DEBE ENTENDERSE POR.- La sucesión de contratos laborales por tiempo determinado se da cuando sin interrumpirse la prestación de los servicios o relación de trabajo, patrón y trabajador celebran, seguidos uno de otro, contratos laborales con plazo de vencimiento definido, mas no cuando cumplido el término pactado ya no se realiza ningún acto vinculatorio, porque suceder significa entrar una cosa en lugar de otra. Por consiguiente, en los casos en que expirando el plazo convenido el trabajador eventual no es nuevamente contratado en forma inmediata, sino la contratación tiene lugar después de haberse interrumpido el vínculo laboral, no puede considerarse que exista sucesión de contratos, ni por ende que el último substituya a los anteriores. Jurisprudencia.- Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, No. 48, diciembre de 1991. Página 69

Ahora bien, a partir del año de 1995, surgieron diversos criterios en relación a la excepción que nos ocupa, en el sentido de que, en que momento prospero o es válida la excepción de contratos sucesivos, lo que origina que la Segunda Sala de la H. Suprema C. J. N. resolviera la contradicción de tesis en la que interrumpe y modifica la tesis jurisprudencial número 54 que se citó en párrafos anteriores, la cual dice:

2a./ J. Prorroga del contrato de trabajo, improcedencia de la 2a./ J. 66/95

Esta tesis apareció publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Tomo II, noviembre de 1995, Página 276.

PRORROGA DE CONTRATO DE TRABAJO, IMPROCEDENCIA DE LA EXCEPCIÓN DE CONTRATOS SUCESIVOS OPUESTA CONTRA LA ACCIÓN DE (INTERRUPCIÓN Y MODIFICACIÓN DE LA TESIS JURISPRUDENCIAL NUMERO 54, PUBLICADA EN LA PAGINA 64, COMPILACIÓN DE 19750.

La lectura de las ejecutorias que sirvieron de base a la referida tesis jurisprudencial titulada "CONTRATOS SUCESIVOS, EL ULTIMO RIGE LA RELACIÓN LABORAL", sustentada por la anterior Cuarta Sala de la Suprema corte de Justicia de la Nación, permite establecer, en primer lugar, que esta no reúne los requisitos de reiteración que exige la Ley de amparo, por que sólo en dos de las cinco ejecutorias se resolvió una cuestión de prórroga contractual y la última ni siquiera sigue el criterio de las anteriores, de tal modo que la jurisprudencia se pretende deducir de controversias que versaron sobre temas distintos. En segundo lugar, el criterio sostenido en una de las cinco ejecutorias (amparo directo 55/61), que es una de las dos que tratan el tema de la prórroga, no es compartido por la actual integración de la Segunda Sala, pues no se acepta que aunque se demuestre la subsistencia del trabajo, la acción de la prórroga sea infundada por que el trabajador sin coacción, haya aceptado que se le contratara en un puesto de otra categoría con el carácter de interino, aduciendo que bien pudo no admitir tal situación, pero que si por el contrario la aceptó , quedó legalmente desplazado al regresar el titular. Lo anterior resulta inaceptable porque

los artículos 35, 36, 37, y 39 de la Ley Federal del Trabajo, establecen el derecho de los trabajadores a que se les prorrogue el contrato aunque venza éste, si subsiste la materia del mismo o, en su caso, la obra en la que prestan sus servicios, sin importar que el patrón les otorgue otro contrato en plaza diferente y los trabajadores lo acepten sin coacción, en virtud de que tanto el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h, de la Constitución Federal, como el 5o., Fracción XIII, de la mencionada Ley de la materia, se infiere que no producen efecto legal, ni impide el goce y ejercicio de los derechos, o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo, rigiendo en tales casos la ley, de manera tal como esta Segunda sala considera que en tanto la prórroga del contrato, cuando subsiste la obra o la materia del trabajo, es un derecho de los trabajadores, no pueden válidamente ser privados de su goce por la estipulación de un contrato distinto a aquel cuya prórroga demandan, aunque den su consentimiento sin coacción ni otros vicios de la voluntad que son fundamentales en el campo del derecho civil, pero no del derecho laboral, donde priva el principio tutelar de los derechos de los trabajadores por disposición de la Constitución y de la Ley de la materia. Por tanto, esta Sala, con fundamento en el artículo 194 de la Ley de Amparo, declara insubsistente la multicitada tesis jurisprudencial y modificado el criterio sustentado en el amparo directo 55/61, así como todos los que con posterioridad lo han adoptado.

Contradicción de tesis 22/93.- Entre las sustentadas por el sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo Del Primer Circuito.- 29 de septiembre de 1995.- Cinco votos.- Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.- Secretaria: Rocío Balderas Fernández.

Tesis de jurisprudencia 66/95.- Aprobada por la Segunda sala de este alto tribunal, en sesión pública de 29 de septiembre de 1995, por cinco votos de los ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Gitón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo Y. Ortiz Mayagoitia.

2a./ J. PRORROGA DE CONTRATO DE TRABAJO, ES OPERANTE LA DEFENSA DE 2a./ J. 65/95.

Esta tesis apareció publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Tomo II, noviembre de 1995. Página 275.

PRORROGA DE CONTRATO DE TRABAJO. ES OPERANTE LA DEFENSA DE FALTA DE ACCIÓN (NO DE CONTRATOS SUCESIVOS) QUE SE IMPONE EN SU CONTRA, CUANDO EL PATRÓN OTORGA EL NUEVO CONTRATO EN LA MISMA PLAZA INMEDIATAMENTE DESPUÉS DE VENCIDO EL TERMINO DEL ANTERIOR O MEDIANDO EL TIEMPO, PERO ANTES DE LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.

Si el patrón otorga el nuevo contrato en la misma plaza inmediatamente después de vencido el término del anterior o mediando el tiempo, pero antes de la presentación de la demanda en que el trabajador solicite la prórroga correspondiente, resulta operante la defensa de falta de acción (que en realidad es lo que constituye la llamada excepción de contratos sucesivos), en vista de que teniendo ya lo pretendido desde antes de la demanda, ningún derecho procesal le asista al trabajador para demandar la prórroga de su contrato de trabajo; ello, sin perjuicio de las responsabilidades que resulten al patrón en el segundo de los supuestos, sobre salarios caídos y otros accesorios.

Contradicción de tesis 22/93.- entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer circuito, y el segundo tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer circuito.- 29 de septiembre de 1995.- Cinco votos.- Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.- secretaria: Rocío Balderas Fernández.

Tesis de Jurisprudencia 65/95.- Aprobada por la Segunda Sala de Este alto tribunal, en sesión pública de 29 de septiembre de 1995, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Guitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo Y. Ortiz Mayagoitia.

9.- La inmediatez

La falta de inmediatez entre una y otra contratación también se ha considerado como una defensa que ha hecho improcedente las acciones de prórroga de contratos. Esta defensa no se encuentra claramente definida respecto del término que debe transcurrir entre el vencimiento de una contratación temporal y la iniciación de otra en un puesto o categoría similar. En la ejecutoria que resolvió el Amparo Directo D.T. 783/84 del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, se estableció que por haber transcurrido ocho días entre una y otra contratación, bastó para determinar que las labores de una y otra no eran las mismas, porque no hubo solución de continuidad.

10.- Por prescripción.

Otra forma de improcedencia de la acción de prórroga es evidentemente por medio de la prescripción.

Al respecto durante mucho tiempo se consideró que el término prescriptivo para que el trabajador ejercitara dicha acción era la de un año, supuesto que se basaba en el sentido de que al no estar dicha acción comprendida en forma específica en el título décimo de la ley federal del trabajo, tal término se comprendía en el artículo 516 de la citada ley.

Posteriormente se consideró que la acción de prórroga de contrato se basaba en el sentido de que el patrón al no prorrogar el contrato de trabajo al trabajador tal extremo se equiparaba a un despido injustificado, y por lo tanto el término prescriptivo para el ejercicio de dicha acción es el de dos meses, con forme a lo establecido al artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto la Cuarta Sala de La Suprema Corte de Justicia de La Nación, mediante jurisprudencia aún vigente confirmó lo anterior, la a continuación cito:

PRORROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO. TERMINO DE LA PRESCRIPCIÓN. Conforme al artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la obligación que surge a cargo del patrón es la de prorrogar al contrato de trabajo por todo el tiempo que subsistan las causas que le dieron origen, de tal manera que si no se cumple con esa obligación su actitud debe de equipararse a la de un despido, porque con la actuación del patrón se impide que el trabajador continúe

desarrollando normalmente sus labores. Así pues, el término de la prescripción para el ejercicio de la actuación correspondiente prescribe en dos meses, conforme a lo establecido en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, y no en un año como lo establece el artículo 516 de la ley de la materia Jurisprudencia visible en el apéndice 1917-1988. Segunda Parte, común tesis No. 1467.

Por cancelación de la plaza, recientemente la Segunda Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, determinó mediante jurisprudencia que resolvió tesis contradictorias, que basta con el hecho de que el patrón demuestre en juicio que la plaza que tenía el trabajador en la que reclama la prórroga de su contrato fue cancelada, para que se declare improcedente dicha acción. Tesis de Jurisprudencia que a continuación se cita:

RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. LA SOLA DEMOSTRACION DE QUE EL PATRON CANCELO LA PLAZA RESPECTIVA, BASTA PARA ESTIMAR IMPROCEDENTE LA ACCION DE PRORROGA, SIEMPRE QUE NO ESTE DESVIRTUADA POR PRUEBA EN CONTRARIO.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 35, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la subsistencia de la materia de trabajo que originó la relación laboral por tiempo determinado, es el único dato objetivo que debe tomarse en cuenta para establecer si procede o no la prórroga de una relación de ese tipo, lo que implica que la sola demostración de la cancelación de la plaza por parte del patrón, basta para acreditar la improcedencia de la acción de prórroga reclamada por el trabajador actor, siempre que, de las constancias de autos, no se advierta ningún elemento de prueba que la desvirtúe. Tesis de Jurisprudencia 55/95.- Segunda Sala. Pág. 272 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995

3.6.- Cargas Probatorias y Medios de Prueba.

3.6.1. Antecedentes de la Prueba.

Previo al desarrollo del tema que nos ocupa, y con objeto de ubicar con mayor precisión la esencia del mismo, es pertinente analizar, aunque sea de manera sucinta el concepto o definición de la prueba.

Remontándonos al antecedente mas tradicional, que tuvo su origen en el Derecho Romano, tal concepto se definía como el precio por el cual, en un proceso, puede cada uno obtener la eficacia de sus derechos.

La definición anterior, y no obstante la evolución que han sufrido diversas instituciones del derecho, sigue siendo válida y totalmente operante.

También como antecedente histórico, el problema de la carga de la prueba en los orígenes del derecho, aunque encuentra su cabal interpretación en la época clásica del Derecho Romano, que lo entendía bajo diferentes reglas, como por ejemplo "negativa non sunt probanda", que se podría traducir, bajo el actual principio general del derecho procesal, de que la negativa no requiere prueba, de la cual se infiere otro de los más conocidos principios procesales, que se expresa diciendo "el que afirma debe probar."

Con base en los antecedentes anteriores, es que dentro del Derecho Romano tradicional se consideraba que el actor en un juicio era el que tenía, originalmente, la carga de la prueba, pues su calidad procesal se iniciaba con la afirmación de un derecho a su favor (demanda).

Ahora bien, la regla anterior, también desde el Derecho Romano se contemplaba con la llamada "reus in exceptione actor est", que se puede interpretar con "el demandado se convierte en actor por lo que se refiere a la prueba de la excepción."

Este capítulo quedaría incompleto sino se cita el Código de Napoleón, que a propósito del tema que se desarrolla, en su Art. 1315, con relación al reparto de la carga de la prueba, establecía que el que reclame el cumplimiento de una obligación debe probarla, y que, recíprocamente, el que pretende liberar de una obligación debe justificar ya sea el pago, o el hecho que produjo la extinción de ésta. Este criterio fue acogido en la inmensa mayoría de los Códigos Civiles y aun se haya vigente, aunque la jurisprudencia y la doctrina actual lo han adaptado a las realidades del proceso, estableciendo normas de aplicación que tienen una validez específica.

3.6.2.- La Prueba en el Procedimiento Laboral.

Hemos ya analizado en este Capítulo II, la prueba en los diferentes ámbitos jurídicos en los cuales se desarrolla, y es ahora el momento de analizarla en el procedimiento laboral, es por ello que a continuación trataremos el tema de : "TEORÍA DE LA PRUEBA LABORAL" y al respecto el Maestro Alberto Trueba Urbina nos dice:

La Prueba Laboral, tiene una fisonomía propia que la distingue de la Civil, Penal, Administrativa y Fiscal, en cuanto a su estructura y función en el proceso, pese a la débil proposición de inconveniencia del separatismo a que se refieren algunos procesalistas con fines de unificación, sin tomar en cuenta la distinción radical que existe entre el proceso común, civil, penal, administrativo, en una palabra burgués, que se contempla a través de las garantías que se consignan en la parte normativa y orgánica de la Constitución Política, frente al proceso social distinto a aquel que se estructura en la Constitución Social, que comprende las reglas procesales del Artículo 123 y del 27, para el proceso del trabajo y de la seguridad social o del agrario.

En efecto, frente a tan radical distinción, proveniente de las normas Constitucionales, las pruebas en la Jurisdicción del Trabajo, no están sujetas a ninguna arquitectura técnica ni conformación ritualista para producir eficacia, a más de que su valoración en conciencia implica inobservancia de formalismos jurídicos; en tanto que las pruebas en las demás Jurisdicciones auxiadas de la Constitución Política, están sujetas a principios estrictos, pues precisamente en la parte final del art. 14, que es base y esencia de la Jurisdicción común, se dispone que en los juicios del orden civil la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la Ley, y ha falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho; por lo que dentro del proceso deben de observarse también durante el desenvolvimiento del mismo las disposiciones de la Ley que corresponden a un procedimiento estricto, sin tendencia social, sino simplemente para aplicar los principios generales del derecho, que son los que fortalecieron hasta antes de la expedición de nuestra Constitución la ciencia jurídica burguesa. De aquí la teoría general de las pruebas

a que se han referido civilistas, analistas y administrativistas, está al margen y separada por completo de la teoría de las pruebas que emergen del art. 123 de la Constitución, en su parte genuinamente social e imposible de identificar y menos de confundir con las pruebas de otros procesos por ninguna razón, por motivos de orden doctrinario, porque por encima de la doctrina están los textos de nuestra Constitución. Por otra parte, es posible que la teoría que combate al separatismo se funde en legislaciones laborales de otros países y en las doctrinas de sus procesalistas, especialmente en los casos de Alemania e Italia, en que los conflictos de trabajo se han llevado nuevamente a la jurisdicción civil como consecuencia del poder absoluto del régimen capitalista amparado en principios democráticos. Por lo tanto, la zona procesal individualista es distinta de la zona procesal social, cuyas divergencias no sólo son estructurales sino formales.

En conclusión, frente a dos ciencias totalmente distintas, la ciencia procesal burguesa cuya base esencial es la bilateralidad de las partes en el juicio, y la ciencia procesal social, cuya esencia es la disparidad de las propias partes, en función tutelar del litigante débil, el obrero, en tanto el derecho procesal general como el derecho procesal social tienen que ser necesariamente distintos, no sólo en sus principios fundamentales, sino en la reglamentación, en la teoría de cada uno de estos procesos son distintas y no pueden quedar comprendidas dentro de una TEORÍA GENERAL. De aquí la distinción que hacemos entre la teoría general del proceso que comprende todos los enjuiciamientos ya sean civiles, penales, administrativos, y la teoría general del proceso social que comprende los procesos laborales, agrarios y de la seguridad social, en concordancia con las estructuras jurisdiccionales distintas que se consignan en nuestra Constitución, de manera que cada proceso tiene ideologías, sujetos y territorios distintos de donde resulta evidente que la teoría específica de la prueba laboral frente a las otras pruebas, es autónoma y corresponde su inclusión dentro de la teoría general del proceso social, cuando menos a la luz de nuestra Constitución Político-Social de 1917.

Todos los que hasta hoy se han ocupado de la prueba en el proceso del Trabajo, la contemplan a la luz de la ciencia procesal burguesa, recurren a los tratados de derecho Procesal Civil o Penal, o a los que en particular se refieren a las pruebas judiciales. Los propios Tribunales del Trabajo la manejan con sentido

tradicional; sin embargo, la prueba laboral no sólo por su característica sino por su naturaleza, es distinta a la civil a la penal, ya se trate de una confesión de un testimonio o peritaje, la prueba laboral tiene un carácter social que no tiene la civil ni la penal, pues su contenido está estrechamente ligado a su función que es distinta una de las otras, en continente y contenido.

El sentido social de la prueba laboral la reviste de cierta sencillez encaminada a justificar independientemente de su sentido literario, las acciones sustantivas de los trabajadores, ya que la prueba que justifica excepciones patronales, en nada difiere de la civil por la función patrimonial que representa. Por ejemplo, la prueba laboral del trabajador para comprobar su relación laboral y el cumplimiento de sus deberes sociales (Art. 3o. de la Ley), no requiere de la rigidez de la prueba para comprobar la inexistencia de la relación o el despido; porque la primera es la expresión sin línea jurídica para seguir viviendo del salario o de la indemnización y la 2a. para a condenar al trabajador a morir de hambre juntamente con su familia.

En consecuencia, la prueba laboral, tiene una naturaleza social básica para el trabajador, en tanto que para el empresario o patrón es secundaria en razón de sus intereses patrimoniales que tienen distintos valores de los humanos.

La teoría de la prueba laboral no puede incluirse en la teoría general del proceso, por las mismas razones que no pueden comprenderse el proceso laboral agrario y de la seguridad social dentro del proceso común del derecho público, ni siquiera en sus líneas más generales, porque la teoría general del proceso forma parte del Constitución Política (Art. 13, 14, 16, 17 y 20) y los otros procesos están encuadrados dentro del capítulo social de la Constitución (Art. 123 y 27), de manera que la gran división entre el proceso común y el proceso social radica entre nosotros en fuentes fundamentales, en los textos de nuestra Constitución Política-Social. Por consiguiente, la teoría de la prueba laboral, integra la teoría del proceso del trabajo y ambas forman parte de la TEORÍA GENERAL DEL PROCESO SOCIAL.

3.6.3.- Inversión de la Carga de la Prueba.

En el proceso laboral se desquebraja el principio jurídico burgués consagrado por el Derecho procesal Civil, relativo a que el actor debe probar los hechos constructivos de la acción y el reo los de sus excepciones. En efecto, respecto a la carga de la prueba, la doctrina jurisprudencia laboral, ha suplido deficiencias legales creando tesis sociales de inversión de la carga de la prueba, que aceptamos sin reservas cuando trata de favorecer al obrero frente al industrial, en el proceso del Trabajo. Sostener lo contrario sería desconocer la naturaleza del derecho procesal laboral en función de la necesidad de evitar que el litigante más poderoso, económicamente hablando pueda desviar y obstrucir los fines de la justicia social. La inversión de la prueba cumple, pues, en el proceso del trabajo una función tutelar del trabajador que constituye, por otra parte, la finalidad de toda la legislación social, la que, sin perjuicio de garantizar los derechos de los factores activos de la producción el proceso, mira con especial atención cuando se requiera al elemento obrero y a su protección. Una solución contraria de la carga de la prueba laboral, como la enfocamos, llevaría a dejar al demandante obrero en una completa indefensión, incompatible con el derecho justiciero social.

La inversión de la carga de la prueba en el proceso del trabajo, se ha definido a través de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en su incesante labor creativa del Derecho Procesal Laboral, aunque lamentablemente en ocasiones con sentido contrarrevolucionario e inconstitucional, especialmente en las consecuencias del ofrecimiento del trabajo.

Por otro lado, es importante señalar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, gozan de absoluta soberanía para apreciar las pruebas en conciencia, así como los hechos, pero con la obligación de analizar todos y cada uno de los elementos probatorios aportados en los procesos, expresando las razones por las cuales les conceden o niegan valor, así como ninguna autoridad, ni la Suprema Corte, puede sustituir su criterio al de las Juntas. En cambio, no son soberanas para la interpretación de la Ley y para la aplicación del derecho. ¹¹

¹¹ - TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición actualizada. Editorial Porrúa, S.A., México, 1973, Páginas 375 - 378.

Efectivamente, siendo la prueba laboral uno de los temas de la presente tesis y sin menospreciar el principio de los anteriormente transcritos, considero que el Maestro, Alberto Trueba Urbina, tiene muchísimo acierto en afirmar que la prueba en el Derecho del Trabajo es independiente y tiene una fisonomía propia que desde luego la diferencia del os demás, porque la probanza que se ofrece en un juicio civil o mercantil, no va a tener la misma relevancia que en un juicio laboral, además de que las mismas van encaminadas a obtener diversos propósitos y resultados.

La Jurisprudencia definida de la Suprema Corte, vigente en la actualidad, se reproduce enseguida:

JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS POR LAS.- La apreciación de las pruebas hecha por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es una facultad soberana, y por lo mismo, ninguna otra autoridad puede sustituir su propio criterio al de las Juntas, cuando se trata de fijar hechos; pero nunca se ha dicho que tienen facultad para pasar inadvertidamente sobre las pruebas vendidas por alguna de las partes, como sino existieran en el expediente, ocupándose solo de las presentadas por la contraria, ya que esta tesis sería opuesta a la razón y a la justicia porque estaría en pugna con las funciones que debe desempeñar todo juzgador, y si la junta aprecia las pruebas, sin tomar en consideración las rendidas por una de las partes, viola las garantías del Art. 14 Constitucional.

3.6.4.- La Carga De Prueba En La Actualidad.

En nuestros días, la carga de la prueba (onus probandi) constituye el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material de convicción necesario al juez para formar su convencimiento sobre los hechos alegados por las mismas.

Sobre la naturaleza actual de la carga de prueba, existen dos vertientes doctrinales que la estudian, ubicándola, la primera como una obligación jurídica; mientras que la segunda la considera como un interés de parte.

Para efectos de la presente tesis, basta decir que en opinión del suscrito la carga de la prueba es evidentemente un interés de parte, pues se concreta en la necesidad de observar una determinada diligencia en el proceso, con el fin de evitar una resolución desfavorable.

Constituye pues, también de manera concomitante, una facultad de las partes que ejercitan en su propio interés, y no en su deber.

Los procesalistas modernos, consideran esta carga como una necesidad que tiene su origen, no en una obligación legal, sino en la consideración de tipo realista, de que quien quiere atudir el riesgo de una sentencia judicial que le sea desfavorable debe observar la máxima diligencia en la aportación de todos los elementos de prueba conducentes a formar la convicción del juez sobre los hechos oportunamente alegados.

En opinión de Camelutti, debe traducirse en la obligación del juez de considerar un hecho existente o inexistente, según que la parte presente o no la demostración de su existencia.

Según Ricci, la carga de la prueba no puede depender de la circunstancia de negar o afirmar un hecho, sino de la obligación (interés o necesidad según la doctrina actual) que se tiene de demostrar el fundamento de cuanto se pretende en juicio, dado que ninguna demanda, ni excepción alguna puede prosperar en juicio sino se demuestra. El principio, por tanto, debe formularse de este modo: quien quiera que sienta como base de su demanda o excepción, la afirmación o la negativa de un hecho, está obligado (interesado) a suministrar la prueba de la existencia o de la no existencia del hecho, toda vez que sin esta demostración la demanda o la excepción no resultará fundada, y, el juez no puede declarar procedentes demandas o excepciones infundadas.

3.6.5.- Carga de Prueba según el artículo 784 de la Ley Federal Del Trabajo.

Con antelación al desglose detallado y estudio de las fracciones que integran el dispositivo legal en cita, y de la lectura del mismo, es menester referirse a las tres cuestiones que surgen de la lectura del mismo.

En efecto, respecto de la prueba y su carga se pueden plantear tres cuestionamientos principales: ¿Qué es lo que va a probar?, ¿Cómo se va a probar?, y, ¿Quién lo va a probar?.

La primera pregunta, la resuelve la propia Ley Federal del Trabajo a través del Art. 777, al establecer que las pruebas deben referirse exclusivamente a los hechos controvertidos (litis). La segunda cuestión, y al tenor de lo dispuesto por el Art. 776 del Código Obrero, se puede afirmar que para satisfacer dicha carga se puede hacer a través de los medios de prueba que casuísticamente enuncia dicho artículo, aunque en el caso de que dicho requerimiento procesal sea a cargo del patrón, y de acuerdo al artículo 784, ésta carga la deberá satisfacer mediante la exhibición de documentos, que de acuerdo a la Ley tenga la obligación de conservar.

Por último, y por lo que se refiere al cuestionamiento de "quién" es el que debe probar, en principio, y de acuerdo al texto del multicitado artículo 784, la carga originaria debe ser del trabajador; aunque la Junta tiene la facultad, en este caso discrecional, de arrojar dicha carga al patrón, "cuando por otros medios (no dice cuales) esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos"

Como es fácil advertir, la situación ambivalente que en principio se maneja en el Art. 784, desemboca en una clara parcialidad en contra del patrón, lo que si bien no resulta justificable en estricto rigor procesal, si es explicable si tomamos en cuenta el espíritu tutelar y recalcitrantemente proteccionista de la Ley Federal del Trabajo.

Precisado lo anterior, a continuación se pretende hacer análisis de todas y cada una de las fracciones contenidas en el artículo en estudio, complementándolas, en ocasiones, con ejecutorias y jurisprudencias que al respecto se han emitido.

Fecha de ingreso

Sobre esta fracción, y dada la claridad con la que se expresa, solo cabe comentar que al tenor de lo analizado en párrafos precedentes, el patrón deberá satisfacer esta carga a través de la exhibición del documento o documentos que acrediten tal hecho, aunque estimo que no existe obstáculo legal para acreditarla mediante la aportación de algún otro medio de prueba, y no necesariamente la documental.

Antigüedad del trabajador

Sobre este punto, y dada la frecuencia de las controversias suscitadas por el récord de servicios de los empleados, es importante tener en mente que la regla general, de acuerdo al artículo analizado, es que el patrón deberá ser quien pruebe la antigüedad de su trabajador, siempre y cuando ésta haya sido controvertida o simplemente negada por el empleador.

Criterio como el anterior ha sido sustentado en jurisprudencia emitida por nuestro máximo Tribunal, localizable en el apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 26, pág. 26, bajo el rubro de: "ANTIGÜEDAD PRUEBA DE LA".

Es interesante apreciar, que la regla general establecida en la analizada fracción II del Art. 784, encuentra una excepción respecto de la carga probatoria, tratándose de acciones relativas a preferencia de derechos, en la cual, y a nivel estrictamente jurisprudencial, el gravamen de prueba es a cargo del actor, tal y como lo establece el apéndice citado, Tesis 177, pág. 158 bajo el rubro de: "PREFERENCIA, DERECHO DE, CARGA DE LA PRUEBA"

Faltas de asistencia del trabajador

Sobre el particular, y tomando en cuenta que el hecho enunciado en la fracción analizada normalmente trae como consecuencia la rescisión del contrato de trabajo, la forma de satisfacer la carga respectiva, en empresas como Petróleos Mexicanos, lo será, básicamente, el acta de investigación que al efecto se haya levantado, aclarando que dicho medio no es el único por el cual el patrón esté en

posibilidad de probar el hecho que se comenta; y al efecto se puede citar la tesis contenida en el informe de 1986, Cuarta Sala, pág. 32, bajo el rubro de:

"FALTAS DE ASISTENCIA. PUEDEN ACREDITARSE POR CUALQUIER MEDIO PROBATORIO"

Con independencia de lo anterior, es importante hacer mención, puesto que en forma colateral se relaciona con la fracción analizada, que el trabajador que deje de asistir a su trabajo, debe hacer la justificación de dicha ausencia ante el patrón, es decir previo al juicio, pues de lo contrario deberá estimarse improcedente la acción del obrero, si dichas ausencias las pretende justificar en juicio, tal y como lo sostiene nuestro Máximo Tribunal en jurisprudencia ubicada en el apéndice citado, Tesis 109, pág. 98, bajo el rubro de "FALTAS DE ASISTENCIAS, ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTICIA DE LAS".

Causas de la rescisión de la relación de trabajo.

En ninguna fracción, como la presente, se actualiza lo afirmado en párrafos precedentes, en el sentido de que la carga de la prueba obedece a un interés de parte, con el fin de acreditar el hecho que motivará una resolución favorable a sus intereses. En efecto, al patrón mas que a nadie le interesa probar en juicio que la causa rescisoria de un contrato de trabajo tuvo fundamento legal, y para ello deberá satisfacer este gravamen procesal.

Ahora bien, el hecho que la ley imponga al patrón la obligación antes aludida obedece a que, en principio, el despido de un trabajador se presume con el solo hecho de que se prueba en juicio que dicho obrero labora, y que posteriormente dejó de hacerlo.

Criterios como el anterior se establece a nivel de jurisprudencia, a través del apéndice 1917-1985, Quinta parte, Cuarta sala, Tesis 78, pág. 72, bajo el rubro de "DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DEL".

Ahora bien, tomando en cuenta que las causales de rescisión están expresamente contempladas a través del Art. 47 de la ley de la materia, existen un sin número de formas y modos de acreditarlas.

La excepción a la regla que se analiza, se contempla a nivel jurisprudencial, en la tesis sostenida por la Cuarta Sala de nuestro Máximo Tribunal de Justicia Federal, localizable en el apéndice 1917-1985, tesis 85, pág. 77, bajo el rubro de "DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA".

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN O CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO, EN LOS TÉRMINOS DEL ARTICULO 37 FRACCIÓN I Y 53 FRACCIÓN III DE ESTA LEY.

Sobre este particular, cabe destacar que inclusive con anterioridad a las Reformas Procesales de 1980 la jurisprudencia que al respecto existía, ya tenía como sujeto activo de la carga de prueba al patrón, según puede comprobarse en la tesis jurisprudencial localizable en el apéndice 1917-1975, Cuarta Sala, tesis 21, pág. 22, bajo el rubro de "CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA, CARGA DE LA PRUEBA DEL".

A mayor abundamiento, y ya en el apéndice correspondiente en el periodo 1917-1985, nuestro máximo tribuna retomando el criterio anterior ha emitido jurisprudencia similar, inclusive bajo el mismo rubro, y que se localiza en la tesis 52, pág. 51 del tomo enunciado.

En estrecha relación con la fracción analizada, tratándose de contratos temporales, es pertinente destacar que por principio el patrón tiene la obligación de probar la limitación de dicho contrato, pues de otra manera se correría el riesgo de entenderse como un contrato indefinido, en cuanto a su tiempo, es decir de planta, tal y como lo ha sostenido la Cuarta Sala de nuestro máximo Tribunal en Jurisprudencia localizable en el apéndice 1917-1985, Tesis 59, pág. 59 bajo el rubro de "CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL. DEBE JUSTIFICARSE LA CAUSA MOTIVADORA DE SU LIMITACIÓN".

Digna de especial mención por la relación estrecha que guarda con la fracción analizada, resulta, lo que podría entenderse como una excepción a la misma, cuando el trabajador pretende se le otorgue un contrato de planta, y la empresa se excepciones negando la existencia del mismo, en esa hipótesis, el gravamen probatorio correría a cargo del obrero, al tenor del criterio jurisprudencial, que se localiza en el apéndice antes citado, Tesis 56, pág. 56, bajo el rubro de "CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO, CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA NATURALEZA DE LAS LABORES CUANDO RECLAMA LA EXPEDICIÓN DEL".

Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador, de la fecha y causa de su despido.

Con motivo de las reformas sufridas por el Art. 47 de la Ley de la materia, el aviso rescisorio cobró una importancia fundamental en los litigios, pues la omisión del mismo implicará necesariamente un laudo adverso al patrón, por lo que también en esta fracción toma vida la circunstancia de que el gravamen probatorio obedece mas a un interés de parte, que a una obligación de la misma, pues el patrón es a quien en última instancia le interesa acreditar en juicio que cumplió con dicha formalidad.

Criterio como el anterior, se expresa en precedentes localizables en el informe de 1986, Cuarta Sala, Tesis 15, pág. 18, bajo el rubro de "AVISO DE LA CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN LABORAL POR EL PATRÓN, FALTA DE".

Por su íntima relación con lo anterior, es importante tener presente que cuando el aviso rescisorio se pretenda hacer mediante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se debe acreditar, ya sea en el propio procesal, o posteriormente en el juicio, que el trabajador se negó a recibirlo, pues de otra manera tal aviso no producirá efecto alguno, tal y como lo ha sostenido nuestro Máximo Tribunal en jurisprudencia localizable en el apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Tesis 28, bajo el rubro de "AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, NOTIFICACIÓN POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO

PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO".

También bajo el rubro de esta fracción, es importante considerar que el aviso a que se refiere la misma no necesariamente tiene que realizarse en el domicilio del trabajador, sino que es válido hacerlo en lugar diverso, tal y como lo ha sostenido la Cuarta Sala en ejecutoria publicada en el Informe de 1986, Tesis 17, pág. 20 bajo el rubro de "AVISO DE RESCISIÓN NOTIFICADO AL TRABAJADOR EN LUGAR DIVERSO AL DE SU DOMICILIO".

Contrato de trabajo

Sobre este particular, y por disposición expresa de la Ley de la materia, la falta de contrato de trabajo, debe imputarse al patrón, por lo que es incuestionable que la carga-interés corresponde a éste último inclusive en aquellos contratos pactados por obra o tiempo determinado cuyos precedentes jurisprudenciales se mencionaron al analizar la fracción IV del Art. 784.

Duración de la jornada de trabajo.

La mayoría de los litigios planteados a este respecto, arrancan con la afirmación del actor en el sentido de haber laborado una jornada superior a la establecida por la Ley, es decir, parte del supuesto de que el obrero laboró horas extras.

En relación a lo anterior, y tratándose de litigios iniciados con anterioridad a las reformas procesales de 1980, el gravamen procesal de prueba corresponderá al actor laboral, no siendo así en los juicios iniciados con posterioridad a dicha reforma, en donde la carga de prueba corresponde al patrón, tal y como lo sostiene la jurisprudencia localizable en el apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Tesis 126, pág. 111, bajo el rubro de "HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS".

Pagos de días de descanso y obligatorios.

En relación a la fracción anterior, resulta incontestable, y sin mayor comentario, que lo anterior, respecto de la carga de prueba, corresponde al patrón; y solo en el caso de que el trabajador ejercite como acción el pago por haber laborado un día de descanso obligatorio, corresponderá a él probar haberlo laborado, al tenor de la jurisprudencia citada en el apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Tesis 73, pág. 68, bajo el título de "DESCANSO OBLIGATORIO, CARGA DE LA PRUEBA DE HABER LABORADO LOS DÍAS DE".

Disfrute y pago de las vacaciones.

En el presente caso, y ante una acción ejercitada al tenor, irremisiblemente el empleador es quien deberá aportar los medios de convicción respectivos para probar haber cubierto las mismas, al tenor de lo dispuesto por jurisprudencia localizable en el apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Tesis 332, pág. 300, bajo el rubro de "VACACIONES CARGA DE LA PRUEBA DEL PAGO DE LAS".

Por lo que se refiere al disfrute del periodo vacacional del obrero, el gravamen procesal se verá satisfecho, con que el patrón pruebe por cualquier medio que el trabajador estuvo ausente por el periodo que implicaron sus vacaciones.

Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad.

Por lo evidente de los conceptos que engloba la fracción citada, es incontestable que al patrón es a quien le interesa acreditar que la acción que se ejercita bajo los rubros citados, ya ha sido satisfecha.

Monto y pago del salario.

Con anterioridad a la inclusión de las reformas procesales de 1980, el monto y pago del salario, por lo que hace a su carga, siempre se le impuso al patrón, cuando éste era controvertido o negado por dicha parte, según jurisprudencia localizable en el apéndice 1917-1975, Cuarta Sala, Tesis 222, Págs. 208 y 209, bajo el rubro de "SALARIO, MONTO DEL, CARGA DE LA PRUEBA".

Ahora bien, a partir de las reformas de 1980, además de que se reitera y reafirma el criterio jurisprudencial antes citado, se le impone al patrón la limitante de que dicha carga de satisfacerla mediante la exhibición de los recibos correspondientes, de acuerdo a la jurisprudencia localizable en el Informe de 1986, Cuarta Sala, Tesis 9, pág. 11, bajo el rubro de "SALARIOS. PRUEBA DE INSPECCIÓN OFRECIDA POR EL PATRÓN. IMPROCEDENTE PARA DEMOSTRAR EL MONTO DE LOS".

Con base a lo anterior, resulta trascendental para el patrón, cuando el salario está controvertido aportar a juicio, como único medio de prueba idónea al tenor de la jurisprudencia, los recibos de pago de salarios suscritos por el trabajador, so pena de tenerse por probado el salario expresado por el obrero.

Abundando sobre lo anterior, y respecto exclusivamente al gravamen procesal a cargo del factor, se citan los precedentes publicados en el informe de 1986, Cuarta Sala, Tesis 61, pág. 46, bajo el rubro de "SALARIO MONTO DEL CARGA DE LA PRUEBA".

Como excepción a la regla anterior, resulta el hecho de que cuando un trabajador demanda la nivelación de sus salarios, es carga en su contra acreditar la procedencia de los mismos de acuerdo a la jurisprudencia localizable en el apéndice 1975, Cuarta Sala, Tesis 148, pág. 147, bajo el rubro de "NIVELACIÓN DE SALARIOS. CARGA DE LA PRUEBA."

Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Sobre la hipótesis anterior, es incuestionable y evidente que el patrón cumplirá con dicha carga, mediante la exhibición de los recibos respectivos.

Incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda.

La última fracción del artículo 784 de la Ley de la materia y aunque Petróleos Mexicanos no se encuentra considerado bajo esta hipótesis, en general

se puede afirmar que el empleador cumplirá con su gravamen mediante la aportación a juicio de los documentos respectivos.

3.6.6.- La prueba pericial como fundamento para acreditar la subsistencia o insubsistencia de la materia de trabajo.

Prueba Pericial

Según Camelutti la distinción entre perito y testigo técnico no se funda en la experiencia técnica de la persona que desempeña la función, sino en la existencia de un encargo del juez, pues entonces deja de ser testigo para convertirse en auxiliar de éste.

Agrega que la función del perito en el campo de la deducción, y las reglas de experiencia que aporta, "aparece no como una fuente de prueba, sino como un medio de integración de la actividad del juez".

Al respecto, creemos que aun cuando el dictamen del perito constituya uno de los elementos de integración de la actividad jurisdiccional, debe operar dentro del ámbito de su función de auxiliar sin que se convierta en sustituto del juzgador, el cual no puede delegar sus funciones.

El peritaje no solo abarca cuestiones de hecho en el derecho romano, o sea, el agrimensor, el grafóscopo, etc. que dictaminase sobre cuestiones inherentes a su técnica u oficio, sino también comprendía aspectos jurídicos, pues había peritos en derecho, los jurisconsultos, que tenían el *ius respondi*.

Hay que hacer notar que, conforme al art. 824 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los casos comprendidos en dicho art.

Para abundar el presente tema es necesario analizar que la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo . XII, Título Décimo Segundo, en el art. 776 a la letra prevé:

Artículo 776 Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I Confesional;
- II Documental;
- III Testimonial;
- IV Pericial;
- V Inspección;
- VI Presuncional;
- VII Instrumental de Actuaciones, y
- VIII Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Conforme al dispositivo legal anteriormente citado es claro que la Ley Federal del Trabajo admite cualquier medio de prueba, con las únicas limitantes que no sean contrarias a la moral y al derecho, más sin embargo por lo que hace al tema, de la presente tesis, esto es, la acción o excepción de la prórroga de contrato, se ha detectado que en la práctica, y a diversos criterios tanto de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como de la II. Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, la prueba pericial es la que se ha declarado como idónea para determinar en el caso concreto la subsistencia o insubsistencia de la materia de trabajo.

Al respecto en la actualidad dicho criterio ha sido cambiado en casos específicos en los cuales se reclamó la prórroga de contrato y el patrón opuso la excepción basada en la no prórroga de dicho contrato en base a la insubsistencia de las causas que originaron la contratación del actor, y esto es debido a que se ha hecho un uso indebido de la prueba pericial para acreditar la insubsistencia de la materia de trabajo, basta citar los criterios sustentados del cuarto tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito, que en su parte medular ha establecido que no se requiere de conocimientos relativos aún a ciencia, técnica o arte para probar los aspectos apuntados.- Criterios que aparecieron en los siguientes juicios de amparo.

D.T. 707/94 QUEJOSO GERARDO CEDILLO ESQUIVEL
TERCERO PEMEX
EXP. LABORAL 124/93- JUNTA ESPECIAL 7 BIS DE LA
FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.
27 DE SEPTIEMBRE DE 1994

D.T. 834/92 QUEJOSO MARÍA DOLORES DEL ÁNGEL
MACÍAS
TERCERO PEMEX
ESP. LABORAL 87/90- JUNTA ESPECIAL 12 DE LA
FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
30 DE SEPTIEMBRE DE 1992

En dicho criterio el TRIBUNAL COLEGIADO en cita fue muy claro al determinar acertadamente que en aquellos casos en que el patrón se exceptiona en el sentido de no prorrogar el contrato al trabajador porque éste sustituía a diverso trabajador, y este último regresa a su puesto a reanudar sus labores, para acreditar tal excepción la prueba pericial definitivamente no es la idónea para acreditar tal extremo, ya que efectivamente para ello, no se requiere de conocimientos relativos a una ciencia, técnica o arte, sino por el contrario acreditar por otros medios que efectivamente el trabajador ausente regresó a sus labores, por lo que a nuestro juicio las pruebas idóneas para ello definitivamente pueden ser las documentales (en el cual conste fehacientemente la reanudación de labores mencionadas), la prueba testimonial donde los testigos ante la Junta que conoce el caso den elementos de convicción de que el trabajador volvió a sus labores, o en último de los casos, mediante una prueba de inspección que acrediten dichos extremos.

El artículo. 821 de la Ley Federal del Trabajo prevé que la prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, y el artículo . 822 establece que los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen: si la profesión o el arte estuvieran legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley.

Es evidente que la prueba pericial ayuda al juzgador, en este caso a la junta que conoce el juicio sobre aspectos técnicos, científicos o artísticos que desconoce. En relación a la acción de prórroga de contrato mucho se ha acreditado en el sentido de que cuando el patrón le ofrece para acreditar la insubsistencia de la materia de trabajo que adujo en su excepción respectiva, necesariamente para que sea admitida por la junta correspondiente debe previamente acreditar que en el contrato individual de trabajo que celebró con el trabajador-actor se especificaron claramente las labores que iba a desempeñar éste último, para que así los peritos designados por las partes hagan un análisis completo para determinar si continúan dichas labores; más sin embargo en la práctica es muy raro que en el contrato sobre el cual se ejercita la acción de prórroga el patrón haya especificado claramente las labores a desempeñar por el trabajador, ya que en la mayoría de los casos PETRÓLEOS MEXICANOS únicamente estableció dentro de los contratos correspondientes la leyenda de "LABORES EXTRAORDINARIAS". Y aún así la prueba pericial ofrecida por el patrón para acreditar los aspectos mencionados es aceptada por la junta correspondiente.

Lo anterior va en contra de lo que ya fue analizado en capítulos anteriores, en cuanto a que la Ley Federal del Trabajo en su art. 35 obliga al patrón a que debe estipular expresamente en caso de contrataciones temporales las labores que se van a desempeñar por el trabajador, con la penalidad de que a falta de dicha estipulación, la relación será por tiempo indeterminado.

Tal apreciación resulta ser de suma importancia, toda vez que en el análisis que se hizo de diversos juicios en los que el patrón se excepcionó a la prórroga de contrato fundada aquella en que dejaron de subsistir las causas que originaron la contratación del trabajador, y ofreció la prueba pericial para acreditar tal extremo, dentro del contrato que al efecto le expidió al trabajador nunca se estipuló expresamente a que se debía la temporalidad de dicho contrato, ni mucho menos las labores a desempeñar, no obstante de ello, la prueba pericial le fue admitida.

Ahora bien, cuando las labores a desempeñar por el trabajador fueron estipuladas por el patrón en el contrato correspondiente, la prueba pericial sí es idónea para que el patrón acredite que dichas labores dejaron de subsistir y los

peritos designados tendrán elementos para que, conforme a sus conocimientos determinar la subsistencia o insubsistencia de la materia de trabajo.

Otro aspecto importante que se denotó en los diversos juicios en los que se ejercita la acción de prórroga de contrato, es aquel en el error en que incurren los peritos para determinar la subsistencia de la materia de trabajo, y esto estaba específicamente en lo siguiente:

En la industria petrolera por su enorme complejidad y cantidad de fuerza de trabajo, en cada uno de los departamentos, que conforman los diversos centros de trabajo existen por cada categoría diversas plazas ya sea con carácter definitivo o temporal y cuando los peritos se constituyen en aquello para hacer el estudio inherente al dictamen que van a rendir, muchas veces para afirmar de que subsiste la materia de trabajo se basan en la hipótesis de que al existir categorías similares a aquella en que desempeñaba sus labores el actor consideran que es motivo suficiente para concluir que subsiste la materia de trabajo lo cual es erróneo, ya que el solo hecho de que existan trabajadores que ocupen categorías similares a las que desempeño el actor no es motivo suficiente para considerar que subsiste dicha materia de trabajo, sino por el contrario, los peritos deben abocarse a hacer un estudio sobre la subsistencia de las labores específicas que motivaron la contratación del trabajador-actor, al respecto la cuarta sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación consideró mediante tesis de jurisprudencia lo siguiente:

PRORROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO, PROCEDENCIA DE LA
Para que proceda la prórroga a la que se refiere el art. 39 de la Ley Federal del Trabajo, es indispensable que se demuestre la subsistencia específica de las labores que motivaron la contratación temporal del obrero y no solo que, en los términos generales, se acredite la subsistencia genérica de la materia de trabajo. Informe de 1981, segunda parte, cuarta sala, Página 121.

Por otra parte también se encontró en los diversos laudos dictados por la junta correspondiente que cuando se condenaba al patrón a la prórroga de un contrato la autoridad laboral, en la mayoría de los casos fundaba su condena en el resultado del dictamen por el perito tercero en discordia, dejando de analizar los

otros dos restantes dictámenes, lo que es erróneo ya que la prueba pericial es una prueba colegiada, por otra parte, el perito tercero en discordia mediante su dictamen no necesariamente resuelve el problema planteado, sino la junta está obligada a hacer un análisis específico y pormenorizado de las pruebas aportadas por las partes, así como y específicamente la prueba pericial en su conjunto y no en forma independiente, al tenor de lo anterior se han suscitado diversos criterios tanto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo y que es de importancia señalarlos a continuación:

PRUEBA PERICIAL, APRECIACIÓN DE LA, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, si la controversia debe decidirse precisamente mediante la prueba idónea, y esta es la pericial, ello significa que la junta requiere de los conocimientos que esos peritos van a prestarle para la resolución del conflicto a resolver: o en otros términos, que el perito tiene sólo el carácter de auxiliar de la junta y no el juzgador de la controversia y, aún cuando la Junta tenga facultad soberana para elegir el dictamen pericial que considere atiende la cuestión planteada debe ella expresar los motivos que tiene para estimar lo fundado y no limitarse a transcribir los dictámenes elegidos, los que deben estar sujetos al análisis que de los mismos haga la junta, visto que ella es la autoridad que va a resolver el conflicto.

A.D. 356/72.- Antonio García Quiroga y otro.- 4 de mayo de 1972.- 5 votos.-
ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Véanse:

Tesis de jurisprudencia Nos. 65 y 121, apéndice 1917-1965, Quinta parte, Págs. 78, 106 y 121.

S.J.F., Séptima época volumen 41, Quinta parte, cuarta sala, pag. 33.

PRUEBA PERICIAL, DICTAMEN RENDIDO FUERA DE JUICIO, NO CONTIENE ELEMENTOS PARA FUNDAR UN LAUDO. Las juntas no pueden fundar sus laudos en un dictamen pericial de una de las partes, cuando éste se

realiza fuera de juicio, ya que no se da oportunidad de intervenir a la contraparte para formular preguntas al perito que lo rinda.

A.D. 527/74.- Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V. - 24 de julio de 1974
.- 5 votos.- ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.

S.J.F., Séptima época, volumen 67, Quinta parte, cuarta sala, pag. 27.

PRUEBA PERICIAL, VALOR DE LA. La prueba pericial no vincula obligatoriamente al tribunal de trabajo, ni rige en relación con ella el principio de la mayoría, en cuanto al número de dictámenes coincidentes; sino que el juzgador debe atender a los fundamentos de cada dictamen y apreciarlos en relación con las constancias de autos, para decidir a cual de los peritajes le otorga valor probatorio suficiente para orientar la decisión del tribunal, debiendo hacer constar esos argumentos en su resolución para cumplir con la obligación constitucional del debido fundamento legal, siendo también obligatorio señalar los motivos por los que se niega valor y eficacia a otro u otros de los dictámenes rendidos.

Jurisprudencia

A.D. 6601/64.- Petróleos Mexicanos.- 25 de marzo de 1965 - 5 votos -
Ponente Ángel Carvajal.

A.D. 5306/68.- María Josefa Reséndiz.- 17 de enero de 1968 - unanimidad
de 4 votos - Ponente Ramón Canedo Aldrete.

A.D. 4833/82 - Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V. - 20 de junio de
1983 - 5 votos - Ponente María del Refugio Covarrubias De Martín del Campo.

A.D. 7897/82 - Florentino Solís Benítez - 20 de junio de 1983 - 5 votos -
Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria María del Refugio
Covarrubias De Martín del Campo.

A.D. 4094/82 .- Manuel Pérez Badillo .- 14 de noviembre de 1983 .- unanimidad de 4 votos .- Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario Héctor Santacruz Fernández.

Informe 1983, Segunda parte, cuarta sala, Págs. 11 y 12.

DICTÁMENES PERICIALES. VALORACIÓN DE LOS. Las juntas tienen plenitud soberana para apreciar el valor probatorio de los dictámenes periciales que ante ellas se rindan, pero esto no las faculta para dejar de hacer el análisis de los mismos, con expresión de las razones por las cuales otorgan determinado valor a la prueba.

Amparo directo 356/72. Antonio García Quiroga y otros. 4 de mayo de 1972, 5 votos Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 1102/72. Pablo Díez Romero. 29 de junio de 1972. 5 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 4908/82. Universidad Nacional Autónoma de México. 16 de febrero de 1983. 5 votos. Ponente Julio Sánchez Vargas. Secretaria María Edith Cervantes Ortiz.

Amparo directo 7189/85. Marcelo Angón Ortega. 4 de agosto de 1986. unanimidad de 4 votos. Ponente Ulises Schmill Ordóñez. Secretario Aureliano Pulido Cervantes.

Amparo directo 5110/85. Ferrocarriles Nacionales de México. 27 de abril de 1987. unanimidad de 4 votos. Ponente José Martínez Delgado. Secretaria Clementina Ramírez Moguel Gil.

Jurisprudencia

INFORME 1987. SEGUNDA PARTE. CUARTA SALA

PRUEBA PERICIAL. EFICACIA DE LA. Independientemente de su extensión. No es la extensión de los dictámenes periciales lo que determina la eficacia aprobatoria de los mismos, sino que tal eficacia depende de las consideraciones en que se haya basado el dictaminador para emitir sus conclusiones y que en un momento dado son las que dan lugar a que la junta en uso de la facultad soberana que tiene para apreciar la prueba pericial que ante ella se rinde, de el valor probatorio que estime conveniente según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos.

INFORME 1985. SEGUNDA PARTE. CUARTA SALA. JURISPRUDENCIA.

Del análisis anterior se puede concluir que en la prueba pericial puede ser la idónea para resolver la controversia en cuanto a la subsistencia de la materia de trabajo, siempre y cuando las labores que desempeñaba el obrero hayan sido señaladas expresamente en el contrato correspondiente, ya que de lo contrario la prueba pericial no es determinante para resolver el caso concreto.

Al respecto han surgido opiniones, así como también criterios por los tribunales colegiados en materia de trabajo de que para acreditar dicha controversia también puede ser idónea la prueba testimonial, criterio que compartimos con ciertas limitantes, ya que a través de la práctica la prueba testimonial ha perdido contundencia debido a que en la mayoría de los casos se está ante testigos aleccionados.

Por otra parte desde un particular punto de vista considero que la junta debe siempre cumplir con lo establecido por el art. 841 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de hacer siempre un análisis conjunto de las pruebas aportadas por las partes en juicio, expresando los motivos y fundamentos legales en que apoyan sus laudos, esto es, el análisis pormenorizado de las pruebas en

conjunto y no de una sola prueba como es el caso de la prueba pericial. Y además, manteniendo siempre el principio de congruencia contemplado en el art. 842 de la citada ley.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- A pesar de que la acción de prórroga de contrato no es muy común que se demande ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es de mencionarse que, dada la naturaleza de las relaciones contractuales de la Industria Petrolera, esta acción es de frecuente ejercicio ante las Juntas Petroleras.

SEGUNDA.- Del análisis de la acción de prórroga, se desprende que, el bien jurídico tutelado por la misma es la estabilidad en el empleo, principio consignado tanto en el artículo 123 de nuestra Constitución Política como en su Ley Reglamentaria.

TERCERA.- La procedencia de la acción de prórroga de Contrato esta basada fundamentalmente en la naturaleza de las relaciones de trabajo, es decir, en la temporalidad o definitividad de la misma, atendiendo al objeto de la propia relación, es por ello que el ejercicio de dicha acción presupone forzosa y necesariamente de una temporalidad en la relación laboral.

CUARTA.- Así como el ejercicio de la acción de prórroga de Contrato para el trabajador, esta condicionada a la temporalidad de la relación laboral, la excepción a la misma ejercitada obviamente por el patrón deberá fundamentarse en lo pactado en el contrato, específicamente en lo relativo a las labores a desempeñar, lugar y tiempo en que se llevaran acabo, así como los supuestos, bajo los cuales se puede dar por terminada tal relación.

QUINTA.- Dada la recurrencia con que el trabajador dentro de la Industria Petrolera demanda la acción de prórroga de Contrato, es de vital importancia solicitar a las juntas de Conciliación y Arbitraje, basar su actuación en forma

estricta a la litis planteada en el momento procesal oportuno, junto con todas y cada una de las pruebas aportadas por las partes, debiendo realizar un examen exhaustivo de las mismas, a efecto de emitir una resolución debidamente motivada y fundada, pues en la practica imperante, las juntas vierten su actuación sobre la prueba pericial y el dictamen rendido por el tercero en discordia, lo que deja en completo estado de indefensión a las partes, dando como consecuencia la interposición de otros recursos que subsanen dicha deficiencia.

SEXTA.- Atendiendo a los requerimientos propios de una sociedad eminentemente dinámica, con expectativas de una integración a la Comunidad Internacional, en aras de la llamada globalización es preciso dirigir nuestra actuación como estudiosos del Derecho a la reordenación de la Ley Federal del Trabajo en su totalidad, a efecto de que los supuestos normativos que contiene la misma sean congruentes con la realidad imperante, por lo que deberá eliminarse el carácter paternalista de la propia Ley, sin que por ello se atente contra los derechos del trabajador, quien al final de cuenta es uno de los factores de la producción sobre la cual esta basada nuestra economía

SÉPTIMA.- La apreciación anteriormente vertida obedece a que debido al estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo en ocasiones empresas de la envergadura y trascendencia de Petróleos Mexicanos se ve en la necesidad de hacer cuantiosas erogaciones no contempladas por virtud del pago de salarios vencidos y demás penas de carácter económico pactadas en el Contrato Colectivo de Trabajo que rigen las relaciones obrero-patronales en la Industria Petrolera, además de la creación de plazas temporales que no se requieren y que si en cambio repercuten en su economía. Atento a lo anterior y con el objeto de hacer más flexibles y cordiales las relaciones obrero-patronales deberá modificarse la Ley Federal del Trabajo en tal sentido que bajo el principio de equidad consignado en nuestra Carta Magna, consigne los derechos y obligaciones de las partes, que garanticen una sana convivencia de éstas con la expectativa de un mayor rendimiento y por tanto un mejor desarrollo del país.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BUEN Lozano, Néstor de. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1974.
- 2.- BUEN Lozano, Néstor de. La Reforma del Proceso Laboral. Editorial Porrúa, México, 1980.
- 3.- CABANELLAS, de Torres Guillermo.- Contrato de Trabajo Parte General. Tomo I. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1963.
- 4.- CASTORENA, Zavala, J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Editorial Imprenta Didot, México, 1947.
- 5.- CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1972.
- 6.- CUEVA, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1966-1972.
- 7.- DE FERRARI, Francisco.- Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Editorial De Palma, Buenos Aires, Argentina, 1977.
- 8.- DELGADO Moya, Rubén. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial de Divulgación, México, 1964.
- 9.- DEVEALLI, L. Mario. Tratado de l Derecho del Trabajo. Editorial Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1977.
- 10.- GARCÍA Maynes, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S.A., México 1980.
- 11.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho Laboral del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1970.

- 12.- HELU, Sayeg Jorge, El Constitucionalismo Social Mexicano, Editorial INE HRM, México 1987.
- 13.- KATS, Ernesto R. La Estabilidad en el Empleo y otros estudios de Derecho del Trabajo, Editorial De Palma, Argentina, 1957.
- 14.- MENDIETA, y Nuñez Lucio El Derecho Precolonial México 1937, Editorial Porrúa, México, 1986
- 15.- MOZART, Joaquín, El Empleo y el Empleador, Cárdenas Editor, México 1981.
- 16.- TRIGO, Octavio M. Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo, Editorial Botas, México 1939.
- 17.- TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1973.
- 18.- TRUEBA, Urbina Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Talleres Litográficos Laguna, México, 1943.
- 19.- TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, Editorial Porrúa, México, 1971.
- 20.- TRUEBA Urbina, Alberto. Tratado Teórico Practico de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1965.
- 21.- VALENZUELA, Arturo. Derecho Procesal del Trabajo (Principios fundamentales de la relación procesal del trabajo), Editorial José M Cajica JR., México, 1959.
- 22.- ZAVALA, Silverio H. La Encomienda Indiana, Editorial Porrúa, México 1973.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Ediciones Andrade, S.A., México 1996

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ediciones Andrade, S.A., México 1996

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Francisco Ramírez Fonseca.
Editorial PAC, S.A. de C.V., México 1996.

GACETAS DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN.
Editorial Themis, México 1990, 1991 Y 1992.