

SIS
2E
4B



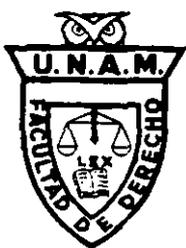
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL CONTRATO EVENTUAL DE TRABAJO PARA OBRA O TIEMPO
DETERMINADO, UNA FIGURA DE INESTABILIDAD LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
JOSE LUIS MEJIA CHAVEZ.

DIRECTOR DE TESIS. Lic Juan Pablo Morán Martínez



México, D.F.

OCTUBRE DE 1999

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

0274120



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.

AGRADEZCO A MIS PADRES Y
HERMANAS EL HABER CONFIADO EN
MI PUES SU CONFIANZA FUE LA QUE
ME IMPULSO A CONCLUIR MIS
ESTUDIOS Y A MANTENER VIVOS MIS
IDEALES.

ESPECIALMENTE AGRADEZCO
AL LICENCIADO JUAN PABLO MORAN
POR SUS VALIOSOS CONSEJOS SIN
LOS CUALES NO HUBIERA SIDO
POSIBLE ESTE TRABAJO

INDICE

Introducción

CAPITULO I GENERALIDADES

1. El contrato de trabajo	1
A. Evolución del concepto de contrato de trabajo	1
B. Teorías	3
C. Conceptos	7
2. Relación de trabajo	10
A. Definición	12
B. Naturaleza	14
C. Elementos	16
D. Fuentes	19
3. Sujetos que intervienen en una relación de trabajo	21
A. Concepto de trabajador	22
a. Trabajador de confianza	24
B. Patrón	26
a. Representante del patrón	28
b. Intermediario	29
c. Patrón sustituto	30
4. Tipos de eventualidad	32
A. Contrato de trabajo para obra determinada	33
B. Contrato de trabajo por tiempo determinado	34
C. Contrato de trabajo para la inversión de capital	36

CAPITULO II ANTECEDENTES

1. Derecho del trabajo	38
A. Naturaleza	39
B. Concepto	41
C. Características	45
2. Evolución del derecho del trabajo	49
A. Epoca colonial	51
B. México independiente	54
a. Legislaciones laborales locales anteriores a la Constitución de 1917	58
b. Creación del artículo 123 Constitucional	62
c. Leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional	64

3 Evolución de la eventualidad en México	66
A. Constitución de 1917	67
B. Reglamentación de la eventualidad anterior a la Ley Federal del Trabajo de 1931	71
C. Ley Federal del Trabajo de 1931	76

CAPITULO III LA INESTABILIDAD LABORAL

1. La inestabilidad laboral en los contratos de trabajo para obra o tiempo determinado	82
A. Artículos 5to. Y 123 constitucionales	87
B. Ley Federal del Trabajo	93
2. Rescisión, terminación y liquidación de las relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado	100
3. La inseguridad social y la falta de prestaciones	107
A. La falta de prestaciones derivadas de la antigüedad	110

CAPITULO IV EL USO DEL CONTRATO EVENTUAL DE TRABAJO PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO EN LA ACTUALIDAD

1. La globalización y la crisis económica en torno al contrato de trabajo para obra o tiempo determinado	113
A. La crisis económica	114
B. La globalización económica	119
2. El contrato de trabajo para obra o tiempo determinado como instrumento para combatir el desempleo	126
3. Postura de los empleadores respecto al uso del contrato de trabajo para obra o tiempo determinado	131
4. Empresas de contratación temporal	140
Conclusiones	144
Bibliografía	148

INTRODUCCIÓN

1

La contratación eventual ha tomado matices muy delicados dada las grandes posibilidades que ofrece la Ley para que se pueda simular este tipo de contrataciones en perjuicio de los trabajadores eventuales, situación que se ha vuelto aún más difícil ante los acontecimientos económicos que en la actualidad estamos viviendo.

Con este trabajo pretendemos demostrar que el contrato eventual de trabajo es una figura que propicia la inestabilidad laboral de los trabajadores y que además se ha convertido en una figura violatoria de derecho debido a los excesos cometidos en el uso de esta forma de contratación, para lograr nuestro cometido, habremos de abordar este trabajo en cuatro capítulos, a través de los cuales aludiremos al contrato eventual de trabajo, para referirnos a aquellos contratos de trabajo pactados para obra o tiempo determinado, cuya relaciones de trabajo son previstas por el artículo 35 de nuestro ordenamiento laboral

En el primero de nuestros capítulos, expondremos todos los elementos que giran alrededor del tema de la contratación eventual, esto es, estudiaremos el contrato de trabajo, la relación de trabajo, así como los elementos que integran a esta última, deteniéndonos en cada uno de estos, además trataremos lo concerniente a la eventualidad laboral en sus diferentes modalidades

II

En el segundo capítulo, conoceremos los antecedentes más importantes de nuestra materia, así como la evolución que ha tenido en nuestro país tanto el Derecho del Trabajo, como la eventualidad, haciendo alusión a los acontecimientos que influenciaron dicha evolución, así también mencionaremos los preceptos normativos que han existido respecto a la regulación del trabajo eventual en México.

En el tercer capítulo, entraremos de lleno al objeto de nuestro estudio, que lo constituye la inestabilidad laboral que caracteriza a las contrataciones eventuales, para lo cual habremos de revisar todo lo concerniente a este tema dentro de los ordenamientos legales respectivos, también trataremos los casos de rescisión, terminación y liquidación de las relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado, así como la inseguridad social que viven los trabajadores eventuales en México y la falta de prestaciones para este grupo de trabajadores

Por último en nuestro cuarto capítulo, abordaremos los factores económicos que han agudizado últimamente la problemática de las contrataciones eventuales, esto es, estudiaremos a los contratos de trabajo para obra o tiempo determinado en torno a la crisis y la globalización económica, así también analizaremos la idea que se tiene de combatir el desempleo mediante este tipo de contratos y finalmente revisaremos la postura de los patrones respecto al uso de los contratos para obra o tiempo determinado.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

1. Contrato de trabajo

Para poder desarrollar este trabajo resulta necesario abordar desde un principio, la figura del contrato de trabajo dado que es imprescindible recoger las ideas a partir de las cuales se edifica dicha figura, ya que está va a constituir el punto medular de nuestra tesis. Para nosotros es de vital importancia conocer bajo que ideas las diferentes teorías conciben al contrato de trabajo, dado que a medida de que las conozcamos podremos entender mejor cual es el origen y la razón de la existencia de esta figura en el ámbito jurídico, además de que con ello daremos un repaso a la forma en como ha evolucionado el concepto del contrato de trabajo.

A. Evolución del concepto de contrato de trabajo

El primer documento importante del cual se tiene antecedente en el que se manejaban elementos propios de un contrato de trabajo fue el Código de Hamurabi, rey de Babilonia, que data de más de dos mil años antes de Cristo, y en el que según nos comenta Euquerio Guerrero "se reglamentaban algunos aspectos del trabajo, por ejemplo, el salario mínimo, aprendizaje y formas de

ejecutar algunas labores, determinaba los jornales de los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, de los marineros, carpinteros, pastores, etc.”¹ En Grecia Toseo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la Constitución ateniense, pero el antecedente con mayor importancia del contrato de trabajo, debido a su estructuración y elaboración jurídica, lo constituye la “locación”, que según Barassi constituye la primera manifestación de este tipo de contrato. Esta idea es tomada de la antigua Roma en donde la locación de cosas se asemejaba a un contrato de trabajo, debido a la gran importancia que tenía en aquel entonces el trabajo de esclavos que eran alquilados por sus dueños a un tercero para que estos se sirvieran de dichos esclavos como un instrumento de trabajo y para lo cual los contrayentes utilizaban la figura de la “locatio conductio”. Cuando los hombres en Roma ya eran libres pero carecían de los medios para poder sobrevivir, estos optaron por poner su fuerza de trabajo a disposición de otro, mediante un pago, a lo cual se le consideró como la “locatio conductio operarum” por la cual el trabajador se limitaba a realizar una obra determinada y cuya figura también constituye un antecedente del contrato eventual.

Con el paso del tiempo se empezó a considerar al contrato de trabajo como una derivación del contrato de arrendamiento de servicios, ya que a partir de este tipo de contrato se adquiría el estatus de trabajador, situación que se va desvaneciendo con el transcurso del tiempo y con la intervención de los órganos

¹ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, décima octava edición, Porrúa, México, 1977.

estatales al legislar todo lo concerniente a las relaciones laborales, además de la aparición de los convenios de trabajo, limitando con todo esto la posibilidad de que el contrato de trabajo se equiparará a una derivación de un convenio de arrendamiento de servicios, porque al intervenir el Estado, el empresario y el trabajador ya no podía pactar a su entera voluntad aspectos esenciales inherentes al contrato laboral, como lo son, el salario, la jornada de trabajo, las causas de extinción; pudiendo alterar los contrayentes solo algunas condiciones pero con la exclusiva finalidad de elaborar mejoras en beneficio del trabajador.

B. Teorías

El contrato de trabajo como figura jurídica ha sido objeto de diversos estudios realizados por diferentes juristas, los que apegados a los principios de las doctrinas con las que simpatizan han realizado una serie de consideraciones respecto a esta figura. Es así como encontramos diferentes apreciaciones con relación al contrato de trabajo, las cuales con el paso del tiempo han ido evolucionando.

“La doctrina de la relación de trabajo, también llamada de la incorporación llevó a ciertos juristas a afirmar que debido al aumento de la intervención del Estado y la disminución de la intervención del individuo, el contrato de trabajo es una institución sin importancia ya que lo que debe de servir como base para los

efectos que nacen de la prestación de un trabajo subordinado, es el hecho de la incorporación de un individuo a una empresa mediante actos concretos, como la ejecución de labores, lo que se traduce de inmediato a una "relación de trabajo". Lo anterior es retomado de lo que sucedía en los gremios que existían en la edad media donde bastaba que un sujeto ingresara a una incorporación para que le fueran aplicables las ordenanzas respectivas. Lo fundamental de esta teoría es el hecho de la incorporación del individuo al proceso productivo dejando sin trascendencia el hecho de que exista o no un contrato".²

Por otra parte y como una derivación del pensamiento de la teoría de la relación de trabajo, surge la teoría contractualista, la cual sostiene la necesidad de que exista un acuerdo previo de voluntades entre trabajador y patrón para que se generen consecuencias jurídicas. Dicho acuerdo de voluntades deberá de estar plasmado en un contrato ya que aunque exista una actividad laboral tácita es necesario formalizarla, porque la relación es un término que no se opone al contrato, si no que por el contrario lo complementa, dado que la relación de trabajo es originada generalmente por un contrato del cual se genera la prestación de un servicio y la obligación del patrón de pagar un salario; además de cumplir con una serie de preceptos normativos de carácter social. Apegado a la teoría contractualista "el artículo 123 de nuestra Constitución estructura el contrato de trabajo sin tomar en cuenta las tradiciones civilistas, concibiendo al contrato de trabajo, como un contrato evolucionado, de carácter

² GUERRRO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 36

social el cual no se regula por el régimen de las obligaciones civiles y mucho menos por el de la autonomía de la voluntad, ya que las relaciones laborales en México se rigen a partir de las normas sociales mínimas creadas por la legislación laboral³. En consecuencia la teoría contractualista fue recogida por nuestra primera legislación laboral de 1931, aplicando los principios de derecho social los cuales están por encima de cualquier pacto entre patrón y trabajador supliendo con esto la autonomía de la voluntad.

En respuesta a la teoría contractualista surge por el año de 1935, con el auge del nacional socialismo en Alemania la teoría anticontracualista expuesta por Wolfgang Sibert, la cual finca el vínculo entre trabajador y patrón a partir de la incorporación del trabajador a la empresa, de cuyo hecho se van a derivar una serie de consecuencias, sin la necesidad de que previamente exista un contrato.

Por otro lado también existe la teoría del acto jurídico, la cual se auxilia del derecho privado para elaborar una clasificación de los acontecimientos partiendo de una calificación previa de estos, ubicando dentro de alguno de sus grupos al contrato de trabajo. Esta teoría se desarrolla atendiendo a los criterios seguidos por cada una de las escuelas que realizan dicha clasificación, siendo las principales, la francesa, la alemana y la italiana. Uno de los aspectos de mayor importancia de la teoría del acto jurídico, es que no solo ubican al contrato de trabajo dentro de la clasificación que elaboran, si no, que además

³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1981. pág 277

hacen referencia a otros acontecimientos que tienen lugar dentro del ámbito laboral otorgándoles un lugar dentro de su clasificación.

Existen también las teorías contractualistas civiles, las que sustentan la idea de asemejar al contrato de trabajo con alguno de los contratos que existen en el derecho privado, como la compra-venta, el mandato, el arrendamiento y la sociedad. Respecto a la compra-venta, los defensores de las teorías contractualistas civilistas como Carnelutti, sostiene que la fuente del contrato es la energía del trabajo, la cual viene a ser el objeto del propio contrato, por lo que dejan a un lado al hombre a quien únicamente lo consideran la fuente de la energía, dado que se está en presencia de un contrato en el que el bien negociado es su misma energía. Por lo que hace al mandato, los civilistas contractualistas afirman que este contrato del orden civil cumple con las funciones de un contrato de trabajo, ya que en el mandato existe un acuerdo de voluntades por el cual el mandatario actúa apegado a dicho acuerdo y ha cambio obtiene un pago, cuando se trata de mandatos onerosos. En lo que concierne a la idea de asemejar al contrato de trabajo con el arrendamiento, esta tiene su origen en el derecho romano, y esta a su vez fue recogida por el Código de Napoleón en sus artículos 1780 y 1781 relativo al arrendamiento de domésticos y obreros. Esta tesis también fue expuesta doctrinalmente por Planiol quien elaboró una definición del "contrato de arrendamiento de trabajo", afirmando que era un "contrato por virtud del cual una persona se comprometía a trabajar durante un tiempo para otra, mediante un precio proporcional al

tiempo, denominado salario"⁴. Esta definición sostiene que este tipo de contrato es positivamente de arrendamiento, ya que el bien alquilado es la fuerza de trabajo que se encuentra en cada persona y la cual puede ser utilizada por otro mediando una remuneración que debe de ser proporcional al tiempo en que se disponga del bien. Por último algunos civilistas como Valverde, sostuvieron que debería de considerarse al contrato de trabajo como un contrato de sociedad, lo cual permitiría salvar la dignidad humana, porque en este tipo de contratos los trabajadores aportan su energía de trabajo y el empresario el capital, con la finalidad de compartir utilidades y donde como consecuencia el salario es la participación correspondiente que le toca al trabajador.

C. Concepto

A medida de que el desarrollo industrial tuvo mayores alcances la toma de conciencia de los trabajadores al respecto llevó a los juristas a contemplar con inquietud la necesidad de una regulación mas firme y seria de las relaciones existentes entre trabajadores y patrones, que permitiera la continuación del desarrollo industrial acompañado de un justo balance de los intereses de las fuerzas productivas y de los inversionistas. Las escasas normas que regulaban dichas relaciones eran insuficientes, además de que formaban parte de un ordenamiento que no correspondía a la realidad de las relaciones que existían;

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, tomo I, octava edición, Porrúa. México, 1991, pág 538

por lo que se hacía imperante nuevas formas de regulación especializadas que superarán las tesis que equiparaban al contrato de trabajo con un contrato civil.

Por otra parte era preciso tener en claro que la tesis de la relación de trabajo no debía excluir la idea contractual ni viceversa, ya que ambas se deben de complementar para un mayor beneficio del trabajador. La manifestación de la voluntad es un elemento esencial para que las personas adquieran derechos y obligaciones y es precisamente en el contrato, donde dicha manifestación se plasma mediante el consentimiento de las partes, tal y como lo afirman los contractualistas; quienes además aseveran que no puede entenderse que una parte resulte obligada con relación a la otra, si la primera no ha consentido la realización del acto, ya que solamente estando de acuerdo dos personas podrá surgir una relación de la cual emanen derechos y obligaciones recíprocos. “En consecuencia del pensamiento anterior los juristas que defienden la tesis del contrato de trabajo, como la fuente productora de derechos y obligaciones respecto de las partes que lo celebran, es porque consideran que el consentimiento tiene por objeto producir efectos de derecho consistentes en la prestación de servicios y el pago de un salario lo cual solamente se puede formalizar por conducto de un contrato”.⁵

Algunos de los juristas que defienden este principio, son los que se han dado a la tarea de consolidar al contrato de trabajo como la fuente primordial y la

⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo. Harla, Mexico, 1985, pág. 104

más importante de la cual se origina la relación laboral con sus consecuencias jurídicas respectivas. Es por ello que a continuación anotaremos algunas de las definiciones elaboradas por estos juristas, las cuales son citadas en la obra de Alberto Briceño. Así Cardoso Olivera define al contrato de trabajo como, "el acuerdo entre el empleador y empleado para la realización, por parte de este, de determinado servicio, teniendo aquel la obligación de pagarle un determinado salario"⁶. Durand lo define como "una convención, por la cual una persona calificada como trabajador, asalariado o empleado, se compromete a cumplir actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra persona denominada empleador o patrono, colocándose en una situación de subordinación, mediante una remuneración de dinero, llamada salario"⁷. Para Litala, es " en general, el acuerdo entre aquél que presta el trabajo y aquél que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico, que consiste para el primero, en la obligación de trabajo y, para el segundo, en la obligación de pagar la merced"⁸. Ramírez Gronda, dice que "es una convención por la cual una persona (trabajador: empleado, obrero), pone su actividad profesional a disposición de otra (empleador, patrón, patrono, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración".⁹

⁶ Idem.

⁷ Idem.

⁸ Idem

⁹ Idem.

Como podemos apreciar todos los autores citados hablan del acto de voluntad de las partes ya que para ellos constituye un elemento de existencia del contrato. Así recogiendo los elementos que citan en sus definiciones los autores referidos, podemos resumir que el contrato de trabajo es un acto jurídico resultado de la exteriorización de la voluntad y cuyo objeto esta constituido por la obligación del trabajador de prestar un servicio a cambio de la obligación reciproca que tiene el patrón de pagar un salario existiendo una relación de subordinación del trabajador hacia el patrón.

Vale la pena apuntar que también existen juristas que definen al contrato de trabajo sin hacer mención al acuerdo de voluntades y solamente se refiere a este, citando otros elementos que lo integran. De esta forma podríamos vaciar en este trabajo una serie incontable de conceptos, pero lo importante es que independientemente de que se mencione o no al consentimiento como fuente originadora de derechos y obligaciones, con el simple hecho de hablar del contrato se esta haciendo mención a un acuerdo de voluntades, ya que el acuerdo contractual es obra de la voluntad de las partes.

2. Relación de trabajo.

Esta figura cobro mayor importancia a partir de la serie de cuestionamientos que surgieron alrededor del contrato de trabajo, ya que ha

medida de que ha ido evolucionando esté, el Estado ha elaborado una serie de normas irrenunciables y de aplicación obligatoria para todos los contratos de trabajo, lo que ha ocasionado que disminuya notablemente el elemento de voluntad de las partes en los contratos laborales. Motivado por este fenómeno Luis Despotin, hace la siguiente reflexión, afirmando "si la duración de la jornada y el salario mínimo se determinan por la ley; si las condiciones de ascenso, traslado, etc.; se señalan por el escalafón; si en las modalidades de ingreso deben darse preferencia a anteriores empleados, a miembros de la familia, a socios o miembros del sindicato, etc.; y si la actividad o el servicio a prestarse esta determinado en su reglamento interno, aprobado por las autoridades del trabajo, o en los mismos contratos colectivos, ¿que resta para las partes en el contrato de trabajo?, muy poco por cierto, y es por ello que en la actualidad por muchos se ensaya substituir esta figura por el concepto moderno de la "relación de trabajo", en razón de la cual quienes contratan en definitiva son las partes por su consentimiento a la ley, a las ordenanzas y a los laudos o convenios colectivos que fijan las condiciones de trabajo, donde ni empleado ni empleador suelen ser parte directa"¹⁰.

Así fue como sobre la base de ideas como la sustentada por Despotin, empieza a surgir la defensa de la teoría de la relación de trabajo, como una situación jurídica objetiva independiente a su origen.

¹⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. Pág. 103.

En los países de occidente aún prevalece la idea contractual derivada del Derecho Civil frente a la idea de la relación de trabajo, debido a que esta última no ha alcanzado los perfiles que se le ha dado en nuestra legislación, ya que el Derecho de Trabajo de los pueblos europeos proviene del Derecho Civil, en cambio nuestro derecho surge como una decisión política y jurídica fundamental plasmada en la Constitución de 1917; en la que se recogen los nuevos derechos sociales de los trabajadores como resultado de la primera revolución social del siglo XX.

A. Definición

La relación de trabajo ante todo constituye una relación jurídica, por lo que es importante precisar antes que nada el concepto de relación jurídica para poder entender lo que significa una relación de trabajo.

“Para algunos autores la relación jurídica radica en el hecho real que cristaliza el supuesto normativo, pero para otros el hecho real es parte de las consecuencias jurídicas de dicho comportamiento”¹¹. De inicio existe un conflicto al respecto, ya que mientras algunos autores como Mario de la Cueva o nuestra propia legislación laboral, consideran que la prestación del trabajo no solo constituye un hecho real, si no, que a la vez es una especie peculiar de relación

¹¹ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, tomo II, Porrúa, México, 1983, pág. 39.

jurídica, otros autores en cambio como Fritz Schreier, afirman que “el hecho real no es la relación jurídica si no el acontecimiento que se origina al realizarse el supuesto normativo, es decir, la relación jurídica es la consecuencia jurídica”.¹²

Existen otras muchas apreciaciones al respecto, como la de Savigny, quien explica que “la relación jurídica aparece como una relación de persona a persona, determinada por una norma jurídica”.¹³ Pero a su vez Del Vecchio completa la idea de Savigny, afirmando que “la relación jurídica es el vínculo entre varias personas, en mérito del cual una de ellas puede pretender algo a lo que la otra esta obligada”.¹⁴

A partir de las tesis anteriores podemos distinguir que las relaciones entre patrones y trabajadores y de estos entre sí, que tienen lugar durante la prestación del trabajo, constituyen las relaciones individuales de trabajo. A esta relaciones individuales de trabajo son lo que la doctrina ha denominado específicamente relaciones de trabajo.

La relación de trabajo, como ya lo hemos mencionado constituye el punto de partida para la aplicación del estatuto laboral independientemente del acto o causa que le de origen; por lo que atendiendo a esto Mario la Cueva describe a

¹² Idem

¹³ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, tomo II, Ob. cit Pág. 40

¹⁴ Idem.

la relación de trabajo, como "una situación jurídica objetiva que se crea entre trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le de origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, institucionales y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos – ley y de sus normas supletorias".¹⁵

B. Naturaleza

Una vez que hemos revisado el concepto de relación de trabajo, hablemos de su naturaleza, la cual esta conformada en primer instancia por una relación jurídica personal, ya que el contenido de la misma es un objeto de naturaleza moral, no susceptible de valoración económica y que por lo tanto no forma parte de un patrimonio, pero de cuya realización pueden derivarse consecuencias económicas, lo cual no implica que se transforme su naturaleza esencial.

Es así como la relación de trabajo, es una relación jurídica personal porque la actividad laboral es un objeto moral, dado que el trabajo como

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, décima tercera edición, Porrúa, México, 1993 pág. 187.

actividad humana radica en los procesos anímicos y corporales del ser humano, consistente en los mecanismos espirituales y resortes fisiológicos del hombre. El artículo tercero. de la Ley Federal del Trabajo, reafirma lo anterior al disponer, que el trabajo "no es un artículo de comercio", es decir, no es un objeto susceptible de valoración económica ya que no forma parte del patrimonio del trabajador y no puede ser transmitido por otro.

Pero la relación de trabajo no solo es una relación personal si no que también contiene ciertos aspectos de una relación individualista y comunitaria. La relación de trabajo es una relación individualista porque los fines que las partes persiguen son divergentes, ya que el fin del trabajador es obtener un salario por la prestación de su trabajo y el fin del patrón, es ser el titular de los frutos del trabajo del trabajador. Pero sin embargo dentro de la relación de trabajo también existen fines convergentes, por lo que se afirma que dicha relación también es una relación jurídica comunitaria; uno de los fines comunes para las partes en una relación de trabajo lo constituye el obtener utilidades para recibir una parte de ellas, para lo cual se fusionan tanto trabajador como patrón. Pero no solo en una relación de trabajo existen fines comunes, si no que además, existen derechos y deberes que se otorgan e imponen mutuamente. Entre los derechos y deberes que encontramos en una relación de trabajo podemos citar, los derechos de gestión, de formar parte de las comisiones mixtas, de participar en las utilidades, de capacitarse, y los derivados de la

antigüedad. En resumen la relación de trabajo es una relación personal comunitaria.

C. Elementos

Los elementos de una relación de trabajo se refieren a los elementos que la integran, es decir las partes sin las cuales no podría existir dicha relación. Según la definición de relación de trabajo contenida en nuestra Ley laboral dentro de su artículo 20, se desprenden cuatro elementos a saber, dos personas, una prestación de trabajo, una subordinación y un salario.

Respecto a los elementos que se derivan de esta definición, podemos considerar que las personas, tanto trabajador y patrón, son los sujetos que participan en una relación de trabajo y dada la importancia de estos, los abordaremos en incisos posteriores con mayor detenimiento. Respecto al segundo elemento, podemos afirmar que la ley cita a la prestación de un servicio como un elemento sin el cual no podría darse la relación de trabajo, ya que está consiste en la prestación de un trabajo que realiza una persona a favor de otra. Por lo que hace a la subordinación que constituye nuestro tercer elemento, éste tiene una participación esencial dentro de la relación de trabajo, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado en diferentes resoluciones, que para que haya una relación de trabajo es necesario que exista

la subordinación, motivo por el cual nos detendremos a analizar con mayor amplitud este tercer elemento. Por último, el salario constituye el cuarto elemento que integra a una relación de trabajo y este se define como la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo, según el contenido del artículo 82 de nuestra Ley laboral.

Como lo mencionamos la subordinación constituye un elemento esencial que forma parte de la relación de trabajo, razón por la que varios autores en sus respectivas obras se han detenido a hablar con mayor amplitud de este elemento. "La subordinación como tal puede tener dos aspectos, uno negativo, el cual se refiere a un sometimiento ciego y sin razonamiento en el que no se busca más que la utilidad, pero en cambio también existe el aspecto positivo y es el que busca valores más elevados, como la preservación de un orden jurídico y el sometimiento razonado"¹⁶. Gracias al orden jurídico se ha limitado el poder del patrón dentro de una relación de subordinación, ya que los lineamientos que el patrón fija para la prestación de servicios, no pueden alterar las normas de trabajo. "El elemento de subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios, en consecuencia dicho término ha sido motivo de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencia".¹⁷ El elemento de subordinación en la relación de trabajo tiene su antecedente en la Ley de 1931, que en su artículo 17 definía al contrato de

¹⁶ BRICEÑO, Alberto. Derecho Individual de Trabajo. Ob. cit. Pág. 124.

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, Ob. cit. Pág. 201.

trabajo como "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida". Dicho concepto fue objeto de una serie de críticas doctrinales ya que la doctrina sostenía que las palabras dirección y dependencia nos remontaban a tiempos feudales. Fue la Ley de 1970 la que uso el término de subordinación, y según la exposición de motivos de dicha ley, con este vocablo se trató de distinguir a la relación individual de trabajo de otras relaciones reguladas por el derecho, además de que con tal término se pretendía definir de manera genérica a la relación jurídica que se crea entre trabajador y patrón, por la cual el trabajador esta obligado a la prestación de sus servicios, así como a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el patrón para un mejor desarrollo de las actividades dentro de la empresa. Ahora bien, de lo citado por el legislador en la exposición de motivos podemos apreciar, que la subordinación presupone la facultad jurídica del patrón por la que puede dictar ordenes e instrucciones para la obtención de los fines que se persiguen en la empresa y a la vez existe la obligación jurídica del trabajador de cumplir con dichas ordenes al momento de ejecutar sus labores.

Por lo que hace al salario como otro de los elementos que integran a la relación de trabajo, este según la doctrina es el elemento que le da vida a dicha relación, pero en la practica no es mas que una consecuencia de la prestación del servicio.

D. Fuentes

La relación de trabajo es el resultado de varias situaciones, pero esta siempre existe como tal, por eso es necesario precisar cual es la fuente que le da origen. Según nuestra Ley laboral, el contrato de trabajo "es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal y subordinado, mediante el pago de un salario", partiendo de esta idea podríamos entender que la relación de trabajo tiene su origen en el contrato de trabajo, tal y como lo afirmaron los contractualistas Krotoschin, Hueck y Nipperdey. Pero también existen opiniones en contra como la de Roberto Muñoz, quien afirma que definitivamente "el contrato de trabajo no es la fuente de la relación laboral, dado que el contrato de trabajo solo da origen a la obligación de prestar un trabajo a otro de índole personal y subordinado, y la relación de trabajo significa mucho más que una obligación, ya que dicha relación es un vínculo entre patrón y trabajador en virtud del cual tienen ambos una serie de derechos y obligaciones".¹⁸ El mismo autor, considera absurdo que la sola obligación de prestar un trabajo a otro, sin que se haya iniciado la prestación del servicio, le otorgue a un trabajador derechos, como por ejemplo, el participar en el reparto de utilidades de la empresa que lo contrato sin haber iniciado aún la prestación de sus servicios.

¹⁸ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho de Trabajo, tomo II, Ob. cit. Pág. 49.

Ante la necesidad persistente de descubrir cual es la fuente que le da origen a la relación de trabajo, surgió en Alemania la teoría de la incorporación, los autores que desarrollan esta teoría coinciden en que la relación de trabajo encuentra su origen a partir de la incorporación del trabajador a la empresa, pero para poder llegar a esta aseveración tuvieron que elaborar la llamada estructura de la relación de trabajo; con la que autores como Siabert, llegaron a la conclusión de que el acto que constituye la fuente de la relación de trabajo esta integrado por dos momentos, el primero es el acuerdo de los interesados y el segundo es la incorporación del trabajador a la empresa. Así también para Nikisch, la estructura de la relación de trabajo tiene dos partes, la primera que la constituye el acto en que las partes se obligan y la segunda que tiene lugar cuando el trabajador cumple con la obligación de incorporarse a la empresa y el patrón cumple con su obligación de recibir al trabajador en dicha empresa. Los autores mencionados coinciden en que existe la contractualidad en la relación de trabajo, pero agregan el hecho de la incorporación a la empresa para que pueda originarse la relación laboral, es decir, no basta el vínculo obligacional para que surja la relación de trabajo, si no, que es necesario que ese vínculo se materialice mediante la incorporación efectiva del trabajador a la empresa.

Por último existe la tesis, que la presentación de un trabajo subordinado es la fuente de la relación de trabajo. Al respecto Mario de la Cueva, en su teoría de la relación de trabajo a la que ya hemos hecho alusión, se manifiesta a favor de esta idea, ya que dicho autor conforme a su teoría considera que la fuente de

la relación de trabajo se encuentra en la prestación de un trabajo subordinado, lo cual va muy de la mano con la definición que nuestra Ley laboral nos proporciona de relación de trabajo.

3. Sujetos que intervienen en una relación de trabajo

Como ya lo hemos expresado anteriormente, uno de los elementos que hacen posible una relación de trabajo son los sujetos que intervienen en está, los que generalmente son dos y a los cuales se les conoce como trabajador y patrón. En este numeral trataremos por separado a cada uno de ellos, tratando de abordar las distintas formas como se pueden presentar, ya que en toda relación de trabajo los sujetos son personas susceptibles de tener derechos y obligaciones lo que origina que estos puedan tomar matices diferentes, siempre y cuando las personas que intervengan en una relación de trabajo sean sujetos con capacidad de ejercicio para que responda de las obligaciones que la Ley les impone, así como, para poder disfrutar de los derechos consagrados por la misma Ley como consecuencia del cumplimiento de sus obligaciones.

Un factor importante que hay que considerar respecto a los sujetos, es que el legislador de 1969 para efectos de no entrar en controversias ratificó el término de persona física para referirse a una persona individualmente, y siguió usando el término de persona moral, para señalar a una colectividad de

individuos; aunque para la mayoría de los juristas el término correcto para referirse a un grupo de individuos, es el de persona jurídica colectiva.

A. Concepto de trabajador

Lo primero que hay que distinguir es el momento en que un sujeto adquiere la categoría de trabajador, ya que de esa forma podremos construir un concepto más firme. En principio nos encontramos que existen personas que aunque no forman permanentemente parte de una relación de trabajo, estas llegan a prestar algún tipo de servicio en razón de la actividad que desempeñan; estas personas son las que conocemos como trabajadores no asalariados. Un ejemplo de este tipo de trabajadores son los limpiadores de calzado, los propietarios de puestos ambulantes, las personas que limpian vidrios o los sujetos que hechan fuego en los cruceros. Nuestra Ley de Seguro Social es el primer ordenamiento legal en abordar esta situación, al hacer mención de los "trabajadores independientes, como profesionistas, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados", situación que es contemplada por dicho ordenamiento en lo concerniente a la incorporación voluntaria contenida en sus artículos 206 al 209. Pero hasta el momento este grupo de personas a pesar de formar parte de la clase trabajadora no asalariada, nuestra Ley laboral no las ha incluido dentro de su contenido, debido a que para poder otorgarle a una persona la categoría de trabajador, está deberá de cumplir con

exactitud el supuesto jurídico de la norma. Así también, hay que precisar que el término de trabajador no se debe de tomar en un sentido amplio, ya que si fuera así, el carácter de trabajador lo ostentaría toda persona que desarrollara un trabajo, lo cual no es así, dado que para nuestra rama jurídica, trabajador sólo lo es quien presta un trabajo a otra de forma personal y subordinada, ya que así es como lo preceptua el contenido del artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra versa, "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado". Ahora bien, es importante precisar que nuestra ley adoptó el vocablo de "trabajador" como el término correcto para referirse a uno de los sujetos que intervienen en la relación de trabajo; esta reflexión tiene lugar debido a que en ocasiones suelen usarse otros términos, como el de obrero, empleado o asalariado, para denominar al sujeto que presta sus servicios a otra persona. Nuestra Ley del trabajo llega a emplear la palabra "obrero", en su artículo quinto, fracción VII, relativo al plazo para el pago del salario, situación que no implica un uso formal ya que solamente se emplea para referirse a la forma de pago. Uno de los elementos que se desprende de la definición que la ley nos proporciona de trabajador y a la cual ya hicimos mención, lo constituye el hecho de que según esta definición, trabajador es única y exclusivamente una "persona física", con lo que se deja atrás la posibilidad que otorgaba nuestra pasada Ley laboral de poder considerar como trabajadores a las llamadas personas morales, como lo podían ser las asociaciones. Esto sucedía debido a que la citada Ley de 1931, en su artículo tercero disponía que "trabajador es toda persona que presta a otro un servicio

material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”; razón por la que es importante que nuestra actual Ley laboral haya puntualizado que trabajador es una persona “física”, dado que la relación laboral se da única y exclusivamente entre quien recibe el trabajo y quien lo ejecuta, porque la relación de trabajo es de carácter personal y subordinada, además de que la actividad laboral que regula nuestra Ley es una actividad humana desarrollada únicamente y exclusivamente por hombres y como consecuencia de ello, dicha actividad no podrá ser ejecutada por personas morales dada la naturaleza de estas.

a. Trabajador de confianza

Esta categoría de trabajadores no fue contemplada por la Declaración de los derechos sociales, pero a pesar de esto la Ley laboral de 1931 mencionaba al empleado de confianza para referirse a la persona que actualmente se conoce en el estatuto laboral moderno como trabajador de confianza. La pasada legislación laboral nunca definió de manera precisa lo que debería de entenderse por “empleado de confianza”, solo en algunas ejecutorias de nuestra jurisprudencia se hablaba del empleado de confianza refiriéndose a éste, como la persona que intervenía en la dirección y vigilancia de una negociación y que de alguna manera sustituía al patrón en alguna de sus funciones.

Este tipo de trabajadores son una excepción de la categoría de trabajador que nuestra actual Ley laboral contempla y por esta razón la misma Ley hace referencia a este tipo de trabajadores en su Título Sexto, relativo a los llamados trabajos especiales; y precisamente en su artículo 182, se determina que el carácter de trabajador de confianza se proporcionará atendiendo a la naturaleza y a la importancia de los servicios que preste el trabajador.

De lo anterior podemos considerar que el trabajador de confianza es una excepción a el principio de igualdad consagrado en nuestras leyes, pero dicha excepción encuentra su justificación, en el hecho de que en una empresa existen necesidades que el patrón debe de cubrir y para lo cual se hace necesario la presencia de una persona que efectúe ciertas actividades en nombre y representación del patrón. Ahora bien, la misma legislación laboral específica en su artículo noveno cuales son las funciones de confianza, indicando además que el nombramiento de un trabajador de confianza, no se puede realizar por simple designación, si no, en atención a la naturaleza de las funciones que tenga que desempeñar un trabajador.

Por otra parte hay que tener presente que los llamados trabajadores de confianza, no solo se diferencia del resto de los trabajadores por el término con el que se les designa, ya que existen otros aspectos que los diferencia del resto de los trabajadores y que son consecuencia de su especial naturaleza, como el hecho que los trabajadores de confianza no tenga una estabilidad en el empleo,

ni tampoco puedan formar parte de los sindicatos que integran el resto de los trabajadores.

Como consecuencia de lo apuntado anteriormente, podemos concluir que la denominación de trabajador la adquiere la persona que se encuentra en el supuesto referido en el artículo 8 de la Ley del trabajo, es decir la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal y subordinado, y cuya naturaleza de las funciones que desempeña no se encuentren contempladas por el artículo noveno de la citada Ley, ya que de ser así se considerará al trabajador, como de confianza.

Por último hay que señalar, que mientras exista el elemento de subordinación que une a la persona que presta el trabajo con la persona que lo recibe, tanto directores, representantes del patrón, socios trabajadores y demás funcionarios, deberán de ser considerados como trabajadores, con la debida distinción que la Ley les confiere por la naturaleza de las funciones que dichos trabajadores desempeñen.

B. Patrón

En torno a la figura del patrón existen otras personas con las que regularmente se relaciona a esté o inclusive suele confundirsele, pero lo que

siempre hay que tener en cuenta, es que el patrón constituye un concepto jurídico, regulado por nuestras normas laborales. Al igual como sucede con el término trabajador, existe la dificultad de unificar el uso del vocablo patrón, para distinguir a uno de los sujetos que integran una relación de trabajo. Pero para facilitar el estudio de esta figura, nosotros solamente haremos referencia de los términos que la Constitución y nuestra legislación laboral emplean para identificar al "acreedor de la relación de trabajo" como lo llama Manuel Alfonso García. Encontramos que nuestra Constitución utiliza las expresiones de patrón, patrono, empresa, empresario y centros de trabajo; mientras que nuestra actual Ley de trabajo habla de patrón, empresa e instituciones, al igual de la Ley de 1931. Independientemente de las múltiples denominaciones que se emplean, nosotros utilizaremos el término de "patrón," ya que es el que nuestra Ley laboral utiliza en su artículo décimo para definir a "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Esta definición tiene mucha similitud con la contenida en la pasada Ley de 1931, solo que en la actual, se suprime la idea contractual que manejaba la pasada Ley, que en su artículo cuarto indicaba que "patrón es toda persona física o moral que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". Como podemos distinguir la definición que nuestro actual ordenamiento laboral nos proporciona de patrón, tiene inmersa la figura del trabajador, de la cual ya hablamos en el inciso anterior, por lo que, consideramos aún más correcto utilizar el término de patrón. Por otra parte, la actual definición adolece del término de subordinación, así como, también omite referirse al salario que un patrón debe de pagar por el servicio recibido. Por

último hay que considerar que el patrón lo puede constituir tanto una persona física como moral.

a. Representantes del patrón

Ahora hablaremos de los “representantes del patrón”, a los que el artículo 11 de la Ley laboral hace referencia, al considerar que los directores, administradores, gerentes y todas las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas y establecimientos, tendrán ese carácter. Tales personas no forman parte de una relación de trabajo ya que solo actúan en nombre y representación del patrón, y es este, quien se obliga en sus relaciones con los trabajadores; tal y como lo dispone la última parte del mencionado artículo, que a la letra dice “en tal concepto lo obligan (refiriéndose al patrón) en sus relaciones con los trabajadores”, es importante que no confundamos a la figura del representante del patrón, con el mandatario, dado que el último siempre actúa en virtud de un contrato y en los términos del mismo. Por otra parte el artículo 11 al facultar a personas para que actúen en nombre y representación del patrón, obliga por añadidura al trabajador a cumplir con lo que dispongan dichas personas dentro de un marco estrictamente laboral y dentro de las actividades que el trabajador esta obligado a realizar, esto se complementa con lo dispuesto por el artículo 134, fracción III, que contempla

como una de las obligaciones del trabajador, que este trabaje bajo la dirección del patrón o bien de su "representante".

b. Intermediario

Esta figura por su propia naturaleza implica una serie de cuestionamientos de índole social, ya que estamos frente a una persona que obtiene un lucro al comercializar el trabajo de un hombre, pero también existe otras opiniones, las cuales consideran que el "intermediario" es la persona que origina un beneficio tanto para el trabajador como para el patrón, al ponerlos en contacto y cubrir sus mutuas necesidades, motivo que legitima a dicha figura. De cualquier forma, la actual Ley laboral regula esta figura jurídica en sus artículos 12, 13 y 14, para entre otras cosas, tratar de evitar cualquier abuso o fraude por parte de intermediarios y patrones en perjuicio de los trabajadores.

La definición de intermediario nos la proporciona el artículo 12, el cual indica que "intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón", ahora bien, la regulación al intermediarismo corre a cargo de los artículos 13 y 14. El artículo 13 obstaculiza la posibilidad de que una empresa que contrata trabajos para ejecutarlos con sus propios elementos y recursos aludiendo insolvencia, trate de evadir sus obligaciones con los trabajadores, ya que en dicha situación,

este artículo hace solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, a la a la empresa junto con los beneficiarios directos de los servicios y trabajos prestados. Por otra parte, el artículo 14 responsabiliza a las personas que se valgan de intermediarios para la contratación de su personal, de las obligaciones que se deriven de las relaciones con sus trabajadores, así también, en su fracción primera, retoma el principio de igualdad de trato, al determinar que los trabajadores contratados a través de la intermediación "prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento". Por último, la segunda fracción de este artículo, prohíbe cualquier tipo de retribución o comisión para los intermediarios con cargo a los salarios de los trabajadores.

c. Patrón sustituto

Con estas palabras nos referimos a la sustitución del patrón por otra persona, de tal forma que la persona que sustituya al patrón anterior deberá de asumir todos los derechos y obligaciones que el patrón sustituido tenía dentro de la relación laboral, con lo cual no deberá de afectarse en nada la relación de trabajo.

Esta sustitución de persona tiene su fundamento en la figura de la subrogación personal, la cual es empleada dentro del derecho privado para transmitir obligaciones a través del pago. En nuestra Ley laboral solo se hace referencia a la posibilidad de que pueda darse una sustitución del patrón, pero nunca se maneja un concepto de patrón sustituto. Para el caso de que se llegará a dar la sustitución del patrón, el artículo 14 de la Ley del trabajo, dice que "la sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo en la empresa o establecimiento" y dispone además, que existirá una obligación solidaria del anterior patrón con el nuevo por un término de seis meses a partir de la fecha de la sustitución, con respecto a las obligaciones derivadas de la relación de trabajo y las que la ley señale nacidas antes de la fecha de sustitución, disponiendo que pasando el periodo de seis meses solo subsistirá la responsabilidad del patrón sustituto. Este término de seis meses durante los cuales existirá una obligación solidaria del patrón sustituido con el sustituto, se contabilizará a partir de la fecha en que se haya dado aviso al sindicato o bien a los trabajadores, de la sustitución del patrón, pero la Ley no dice nada para el caso de que no se notifique a los trabajadores o al sindicato de la sustitución del patrón, pero algunos juristas como Néstor de Buen, consideran que en dicha situación serán responsables tanto el patrón sustituto como el sustituido sin limitación temporal alguna, en tanto no se notifique la sustitución.

4. Tipos de eventualidad

En la mayoría de las legislaciones se maneja el principio que la relación de trabajo debe de ser por tiempo indefinido, este es el caso de nuestra Ley laboral, pero contrario a este principio, también existe en nuestra propia ley la posibilidad de que las partes puedan convenir sobre la duración de la relación de trabajo, estipulando estas, la fecha en que ha de concluir dicha relación. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 35, dispone que las relaciones de trabajo pueden ser, por tiempo indeterminado, por tiempo determinado y por obra determinada, estableciendo además en su artículo 38, las relaciones de trabajo para la inversión de capital en el caso de explotación de minas o bien para la restauración de éstas. Este tipo de relaciones quedan sujetas a una serie de condiciones de carácter transitorio, que la Ley establece para que puedan celebrarse contrataciones eventuales. Nosotros para denominar a una relación de trabajo por tiempo u obra determinada como contrato eventual de trabajo, partimos del antes citado principio que establece, que "toda relación de trabajo se presumirá por tiempo indeterminado, salvo que exista estipulación expresa que indique la duración de la misma", es por ello que necesariamente para que exista una relación de trabajo para obra o tiempo determinado, debe de haber un documento donde las partes expresan su disposición al respecto, el cual regularmente lo constituye el contrato de trabajo. Esta es la razón por la que en este trabajo manejamos el término de contratos eventuales de trabajo, para

referirnos a las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinados, ya que este tipo de relaciones son consecuencia de un "contrato eventual de trabajo".

A. Contrato de trabajo para obra determinada

Para celebrar las partes un contrato de trabajo por obra determinada, se tomará en cuenta antes que nada, que la naturaleza de la obra así lo exija. Una formula para valorar si la naturaleza de la obra puede dar origen a un contrato de trabajo por obra determinada, consiste en que se pueda apreciar claramente que antes de la realización de una obra se necesitaba del trabajo realizado, y una vez que este haya sido concluido, distinguir que se deja de necesitar de dicho trabajo. Esta reflexión tiene lugar debido a que existen empresas que eventualmente necesitan realizar determinadas obras, por lo que se ven orillados a emplear trabajadores para que efectúen los trabajos tendientes a la conclusión de dichas obras; es por ello que el criterio que sigue nuestra doctrina, así como la Ley laboral es que cuando las empresas contratan personal para realizar determinadas obras de carácter extraordinario que regularmente la empresa o empresas no realizan, esta situación deberá de constar por escrito en el documento que contenga las condiciones de trabajo, conforme a lo previsto por el artículo 25 fracción II de la Ley en la materia. Además existe el criterio de que en el mismo documento deberá de quedar asentada la obra que determina dicha contratación, ya que en tanto subsista la materia de trabajo que originó la

relación laboral, es decir, en tanto no se concluya la obra " la relación de trabajo quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia" tal y como lo dispone el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo. Es importante hacer mención que las empresas no podrán celebrar contratos de trabajo por obra determinada, si la realización de dichas obras forman parte de las actividades cotidianas de la empresa.

La Ley no nos proporciona una definición de este tipo de contrato o relación de trabajo, pero partiendo de lo anteriormente dicho, podemos decir que, un contrato de trabajo por obra determinada, es aquel que las partes pactan atendiendo a la naturaleza de la obra a realizar, el cual concluye hasta que el trabajador ha realizado la obra que motivo la contratación.

B. Contrato de trabajo por tiempo determinado

Los contratos por tiempo determinado son celebrados por las empresas atendiendo a la necesidad de realizar actividades de carácter extraordinario, para lo cual deberá de determinarse el momento en que se concluirán dichas actividades, para poder fijar la fecha en que habrá de terminar la relación de trabajo con la persona o el personal que se estime contratar, a diferencia de lo que no sucede en un contrato de trabajo por obra determinada, ya que la

relación de trabajo en un contrato por obra determinada, cesa cuando el trabajador concluye la obra.

Un contrato por tiempo determinado se celebra únicamente cuando así lo exige la naturaleza del trabajo que se va a prestar, tal y como lo dispone la fracción primera del artículo 37, de la Ley del trabajo, ya que según esta disposición se debe de atender a la naturaleza del trabajo que se va a realizar, el cual deberá de representar una actividad transitoria que vaya a requerir de los servicios de uno o varios trabajadores por tiempo fijo.

Otra de las causas por las que se puede celebrar un contrato de trabajo por tiempo determinado, esta contemplada por el artículo 37 en su segunda fracción, la cual se refiere a la sustitución temporal de un trabajador, por lo que en este caso la relación de trabajo subsistirá en tanto que el trabajador que se substituye no se reintegre a su puesto. Pueden ser múltiples las causas que originen la separación temporal de un trabajador, pero estas siempre deberán de estar previstas por la Ley. Algunas de las causas que dan lugar a una separación temporal de un trabajador de su puesto, son los permisos sindicales, la maternidad, o bien haber sufrido un riesgo de trabajo, entre otros. En los casos de sustitución temporal de un trabajador, es aplicable lo dispuesto por el artículo 39, en el sentido de que si el trabajador que se substituye no se reintegra a su puesto, se entenderá que subsiste la materia del trabajo, y si dicho trabajador que se reemplazo fuera un trabajador de planta, el trabajador

substituto adquirirá dicha categoría. Por otra parte hay que mencionar que al igual que un contrato por obra determinada, el artículo 25, fracción II, dispone que si la relación de trabajo es por tiempo determinado, esta condición deberá de estar contenida en el documento en que consten las condiciones de trabajo. Continuando con lo dispuesto por el artículo 37, este tiene una tercera fracción en la que se prevé, que la relación de trabajo por tiempo determinado podrá estipularse "en los demás casos previstos por la Ley".

Tal y como ocurre con el contrato de trabajo por obra determinada, nuestra Ley laboral tampoco nos proporciona una definición de contrato de trabajo por tiempo determinado, por lo que partiendo de todo lo anterior podemos definir como contrato por tiempo determinado, a aquel que las partes celebran por un tiempo fijo, con la finalidad de satisfacer ciertas necesidades que se presentan en una empresa de forma extraordinaria, ya sea para la realización de ciertas actividades o bien para la substitución temporal de un trabajador y cuya relación laboral termina una vez transcurrido el tiempo fijado.

C. Contrato de trabajo para la inversión de capital

Las relaciones de trabajo que se suscitan con motivo de la exportación de minas, así como de la restauración de estas, a las que hace referencia el artículo 38 de la Ley laboral, pueden pactarse por tiempo u obra determinada, así como

para la inversión de capital determinado. Consideramos que esta disposición tiene lugar atendiendo a las condiciones en que se realiza este tipo de actividad, es decir, con esta disposición nuestra Ley laboral aplica lo dispuesto en su artículo 37, fracción primera, ya que debido a la naturaleza del trabajo en las minas, permite que las relaciones de trabajo en este ramo puedan ser por tiempo u obra determinado, o bien para la inversión de capital determinado. Esta última modalidad de relación de trabajo, implica que la relación de trabajo va a subsistir mientras no se agote el capital invertido para la explotación o la restauración de las minas, pero una vez agotada dicho capital; cesara la relación laboral que existía entre los trabajadores y el patrón.

CAPÍTULO II ANTECEDENTES

1. Derecho del trabajo

El trabajo se ha considerado como la fuente de riqueza de una nación, es por esta razón que el Derecho del Trabajo juega un papel muy importante en la vida económica y social de un país, ya que éste es el medio que regula todas las relaciones que surgen con motivo de la prestación de algún servicio; razón por la cual nuestra Carta Magna garantiza el libre ejercicio de una profesión, industria, comercio o trabajo, siempre y cuando éstas sean lícitas.

El Derecho Laboral nació en nuestro país como el derecho de los trabajadores, por ser éste el ordenamiento jurídico creado por el Estado para proteger las garantías mínimas a que todo hombre que presta un servicio de manera subordinada tiene derecho. Pero el Derecho Laboral no solamente debe de tutelar los derechos del trabajador, si no que también debe de cooperar en el avance económico de un país, procurando un trabajo digno para los trabajadores con los respectivos beneficios económicos tanto para éstos, como para los dueños de los medios de producción. Debido a ello, el Derecho del Trabajo siempre debe de estar muy atento a las finalidades que persiguen tanto trabajadores, patrones y Estado, pero ante todo debe de proteger a la persona que desarrolla el trabajo, ya que está lo único que busca es la satisfacción de

sus primeras necesidades, situación que habitualmente pone a la clase trabajadora en un estado muy vulnerable frente a los dueños de los medios de producción, quienes en muchas ocasiones se valen de la necesidad de los trabajadores para obtener mayores beneficios, que van más allá de cualquier sentido de justicia.

En este apartado dedicado a repasar los aspectos más importantes del Derecho del Trabajo, antes que nada debemos de delimitar el contenido del mismo, ya que hablar de trabajo significa tener que abarcar las múltiples actividades que son y han sido desarrolladas por el hombre a través de que esté existe en la tierra. Por esta razón nos enfocaremos a hablar del trabajo tal y como lo contempla nuestra legislación laboral, es decir, delimitaremos el campo de nuestro estudio al "trabajo subordinado", ya que de no ser así correríamos el peligro de perdernos dentro del inmenso mundo que significa el trabajo, entendido esté, como toda actividad humana que requiere de un esfuerzo.

A. Naturaleza

Si normalmente empleamos la palabra naturaleza para referirnos al origen de las cosas, a su principio y fin, entonces para entender la naturaleza del Derecho del Trabajo debemos encontrar en primer instancia de donde surge esté.

Es así como hayamos que el Derecho del Trabajo fluye básicamente del Artículo 123 Constitucional, lo que nos lleva a determinar, que siendo el Artículo 123 el precepto normativo relativo al trabajo y la previsión social, por consecuencia nuestra rama jurídica debe de pertenecer al ámbito del Derecho Social. Pero esta lógica no resulta tan fácil y sencilla, ya que han existido criterios de la doctrina según los cuales se afirma que el Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Público, aseveración que se reafirmó por ejecutorias de nuestra Suprema Corte de Justicia en el mismo sentido; aunado a todo ello el hecho de que el artículo quinto. de la Ley Federal del Trabajo, determina que las disposiciones de tal ordenamiento son de orden público. Por otra parte existen tesis monistas, que sostienen que el Derecho del Trabajo se rige por las normas del Derecho Privado, porque según estas teorías las relaciones entre trabajadores y patrones originadas con motivo de la prestación de algún servicio son relaciones entre particulares. Además hay quienes han considerado que el Derecho del Trabajo se rige por normas tanto del Derecho Público como del Derecho Privado, lo que los lleva a considerar al Derecho del Trabajo como un derecho mixto; esta idea es manejada por autores como Salomón González Blanco.

B. Concepto

El trabajo representa la actividad por la que el hombre va a buscar satisfacer sus necesidades, lo cual origina consecuencias económicas y jurídicas que repercuten en el ámbito social. Es por ello que hay que encontrar el medio que justifique y regule a esta actividad humana, necesidad que viene a cubrir el Derecho del Trabajo.

Como ya lo apuntamos existen diversas opiniones sobre la naturaleza del Derecho del Trabajo, lo cual ocasiona que se le denomine de diferentes formas a esta rama jurídica, por lo que antes que nada nos referiremos al origen etimológico de la palabra trabajo. Al respecto José Dávalos, en su obra Derecho del Trabajo, nos señala que existen tres corrientes en torno a la determinación del origen del término "trabajo". La primera de estas corrientes, considera que el vocablo trabajo proviene del latín "trabs, trabis", que se traduce como traba. La segunda corriente, considera que el término trabajo proviene del griego "thlibo", que significa, apretar, oprimir, o bien afligir. Por último, la tercera de estas corrientes ubica la raíz de la palabra trabajo en el vocablo "laborare o labrare", que proviene del verbo latino "laborare", que significa laborar. Todas estas ideas giran alrededor del origen de la palabra trabajo, como lo expusimos en un principio, pero por otra parte existe el problema de unificar el término para denominar a la rama jurídica que nos ocupa. Respecto a esta problemática, nos encontramos con que la doctrina le ha dado a esta rama del derecho diversas

denominaciones, como la de Legislación Industrial, utilizada principalmente por los juristas franceses; Derecho Obrero; Derecho Social; usado principalmente por tratadistas españoles; Derecho Laboral y Derecho del Trabajo; siendo esta última la que adopta nuestra Carta Magna y la ley en la materia, por lo que nosotros utilizaremos este mismo término.

Ahora bien, una vez que hemos adoptado una denominación se presenta la siguiente tarea, que consiste en hacer referencia a los conceptos que los diferentes juristas han elaborado en torno a su afán de definir al Derecho del Trabajo. Antes de citar algunas de estas definiciones, valdría hacer el comentario que cada una de ellas atiende a los criterios seguidos por su autor, por lo que dichas definiciones muchas veces solo hacen referencia a los sujetos que intervienen en una relación de trabajo, a los fines que persigue el derecho del trabajo, al objeto de la relación laboral, o bien, en muchas ocasiones suelen ser sumamente complejas.

En primer instancia citaremos la definición de J. Jesús Castorena, en la que considera al Derecho del Trabajo como el conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas. Esta definición es referida por Trueba Urbina, en su obra El Nuevo Derecho del Trabajo, quien considera que la definición de J. Jesús Castorena, "no recoge en su totalidad la idea del derecho mexicano del trabajo

plasmada en el artículo 123 Constitucional”.¹⁹ Mario de la Cueva por su parte considera que “el nuevo derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y capital”.²⁰ Trueba Urbina, define al Derecho del Trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de un destino histórico: socializar la vida humana”²¹. Según este autor la fuente de esta definición es la teoría jurídica y social del Artículo 123, al contrario de lo que sucede con las definiciones elaboradas por J. Jesús Castorena y el propio Mario de la Cueva, de las que considera que no tomaron en cuenta, el estatuto protector del trabajador y más bien se enfocaron dichas definiciones al aspecto regulador entre trabajadores y patrones. Pero tanto la definición de Trueba Urbina, como la de Mario de la Cueva atienden a los fines que persigue el Derecho del Trabajo. Néstor de Buen, critica la definición del Derecho de Trabajo de Trueba Urbina, afirmando que dicha definición olvida que en ocasiones el Derecho del Trabajo no sólo protege a los trabajadores si no que, inclusive hay garantías sociales a favor del capital. Para Néstor de Buen, el Derecho del Trabajo “es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación, libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir un equilibrio de

¹⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho de Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1981, pág 132

²⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano el Trabajo, tomo I, décima primera edición, Porrúa, México, 1988, pág. 85.

²¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Ob. cit Pág. 135.

los factores en juego mediante la realización de la justicia social".²² José Dávalos, considera que el Derecho del Trabajo "es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir un equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".²³

Nosotros hemos preferido citar definiciones dadas en su mayoría por autores mexicanos, a los cuales hemos tenido acceso a través de sus obras, por lo que nos hemos podido dar cuenta que las definiciones citadas hacen referencia a la necesidad de una justicia social independientemente de que se consideren en dichas definiciones el papel mediador que juega el Derecho del Trabajo al tratar de equilibrar los elementos que intervienen en una relación laboral. Para nosotros es muy importante conocer de primera mano las opiniones y los conceptos de los autores mexicanos, ya que nuestro trabajo de investigación tiene su origen en una problemática nuestra y actual, por lo que nos basta con saber que existen autores extranjeros que definen al Derecho del Trabajo en razón de los elementos que atienden sus propias definiciones.

²² DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, tomo I. décima edición, Porrúa, México, 1985, pág 131.

²³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, segunda edición, Porrúa, México, 1985, pág. 44

C. Características.

El Derecho del Trabajo como una rama jurídica autónoma tiene ciertas características que lo distinguen y diferencian de cualquier otra rama del derecho. Estas características son las que le dan forma y definen propiamente al Derecho del Trabajo, las cuales atienden a su propia naturaleza.

Nosotros haremos referencia a las características del Derecho Laboral que son mencionadas por algunos de los autores nacionales en sus respectivas obras, tales como Mario de la Cueva, Trueba Urbina, Néstor de Buen y José Dávalos, entre otros. La mayoría de estos autores apuntan los siguientes caracteres del Derecho del Trabajo, 1)Que es un derecho protector de la clase trabajadora; 2)Que es el derecho de los trabajadores; 3)Que es imperativo; 4)Que es un derecho reivindicatorio de la clase trabajadora, a excepción de Mario de la Cueva que no lo considera así; 5)Que contiene un mínimo de garantías sociales para los trabajadores; 6)Que es un derecho en expansión, salvo lo considerado por Trueba Urbina. Algunos de estos autores citan en forma particular algún otro carácter que el resto de los autores no lo mencionan, como en el caso de Trueba Urbina, que considera además de las características apuntadas que el Derecho Laboral es un derecho de lucha de clases, negando que sea expansivo, además de que tampoco reconoce que el Derecho del Trabajo tenga la característica de ser un derecho inconcluso como lo afirma de manera particular Mario de la Cueva. También de manera particular Mario de la

Cueva considera que el Derecho Laboral es un derecho unitario compuesto por varias partes, característica a la que ninguno de los demás autores hace referencia.

Ahora repasemos en forma particular a cada una de las características que de manera general citan la mayoría de los autores referidos y que apuntamos al inicio de este inciso.

Como derecho protector de la clase trabajadora, el Derecho del Trabajo tiene como función principal apoyar a los individuos más débiles en una relación de trabajo y que por regla general son los trabajadores. Pero Mario de la Cueva no simpatiza mucho con esta características, ya que según dicho autor "La idea de protección a la clase trabajadora por el estado de la burguesía lesiona la dignidad del trabajo, porque no es ni debe de ser tratado como un niño al que debe de proteger su tutor, sino que como un conjunto de seres humanos que debe de imponer todo lo que fluye del artículo 123 y de la idea de la justicia social".²⁴ Pero a pesar de lo manifestado por Mario de la Cueva, los otros autores citados como Néstor de Buen, Trueba Urbina y José Dávalos, consideran que el proteccionismo del derecho del trabajo, no solo es una característica de éste, sino que es una función indudable que tiene el Derecho Laboral, además de ser un logro de los trabajadores y nunca un regalo del Estado.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, Ob. cit. Pág. 106.

La característica de que el Derecho del Trabajo sea el derecho de los trabajadores, surge básicamente en la idea de que el Artículo 123 Constitucional es el estatuto de la clase trabajadora, además esta idea se reafirma con la existencia de los instrumentos legales que se desprenden de la ley en la materia otorgados a los trabajadores para la defensa y mejoramiento de sus derechos, motivo por el cual autores como, De La Cueva le atribuyen al Derecho del Trabajo la característica de ser el derecho de la clase trabajadora; con lo que autores como Néstor de Buen no están muy de acuerdo, ya que este último autor afirma que si bien es cierto que la legislación laboral proporciona instrumentos de lucha para la defensa de los derechos de los trabajadores, también existen por otra parte disposiciones en la misma legislación laboral que patrocinan a los patrones, motivo por el que el Derecho Laboral no se puede considerar como un derecho exclusivo de la clase trabajadora.

Respecto a la característica imperativa del Derecho del Trabajo, esta surge de la coactividad que caracteriza a todo orden jurídico positivo, ya que el Derecho del Trabajo como cualquier otro ordenamiento jurídico reconocido por un Estado, tiene como principal característica que el Estado debe de garantizar la observancia y cumplimiento de tal ordenamiento. Por cuanto hace a la irrenunciabilidad del Derecho del Trabajo, esta se consolida debido a que el Derecho del Trabajo se creó como el mínimo de garantías sociales a que tiene derecho un trabajador, por lo que dichas garantías según las propias disposiciones de la Ley nunca podrán ser motivo de renuncia, tal y como lo

dispone el Artículo 123 Constitucional en su fracción XXVII, el que a la letra versa "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se exprese en el contrato... h)Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

El carácter que tiene del Derecho del Trabajo de ser el derecho reivindicatorio de la clase trabajadora, ha sido motivo de discrepancias entre los autores nacionales citados, ya que por una parte existen aseveraciones como la de Néstor de Buen en las que se sostiene que el Derecho del Trabajo es un derecho burgués, en contra de lo que afirman autores como Trueba Urbina que distinguen al Derecho del Trabajo como el instrumento por el cual se podrá recuperar la plusvalía de los trabajadores, reivindicando a los mismos.

La característica de que el Derecho del Trabajo constituya el mínimo de garantías sociales de los trabajadores, ha sido aceptada por todos los autores nacionales referidos, así como por las tesis jurisprudenciales dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Esta idea descansa sobre una máxima que afirma "arriba de las normas laborales todo, por de bajo de ellas, nada" y es precisamente así como funcionan nuestras disposiciones laborales consagradas tanto en la Constitución como en la Ley de la materia y reglamentos, ya que en todos estos siempre se previene el mínimo de beneficios a los que tiene derecho un trabajador, dejando siempre abierta la posibilidad de que en virtud de un

contrato individual o colectivo de trabajo, el trabajador pueda gozar de mayores beneficios.

Respecto al carácter expansivo del Derecho del Trabajo, este se fundamenta en la misma evolución que ha sufrido el Derecho del Trabajo, ya que ha medida de que ha transcurrido los años el Derecho Laboral ha ampliado su ámbito de aplicación, es decir, cada día este derecho regula más actividades en las que el hombre interviene prestando un servicio. Como consecuencia de esto en los respectivos ordenamientos legales de la materia se ha tenido que considerar ciertas normas especiales que rompen con la generalidad de las reglas que se aplican en la mayoría de las relaciones laborales. Con respecto a lo anterior Trueba Urbina, no esta muy de acuerdo, ya que para dicho autor el Derecho del Trabajo es "grandioso en su contenido, pues rige a todas las prestaciones de servicios y por ello no es expansivo ni inconcluso, es el único completo en el mundo: total."²⁵

2. Evolución del Derecho de Trabajo en México

En este apartado trataremos de abordar aquellos acontecimientos que dejaron su huella en la evolución que ha sufrido el Derecho del Trabajo en México, y para ello habremos de dividir la vida de nuestro país en dos grandes

²⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Ob. cit. Pág. 116.

periodos, la época colonial y el México independiente, haciendo los debidos paréntesis en aquellos acontecimientos que por su trascendencia influyeron en la constitución de nuestro Derecho del Trabajo.

Omitiremos hablar de las relaciones de trabajo anteriores a la colonia ya que existe muy poca información al respecto y esto nos podría ocasionar confusiones, dado que la mayor parte de lo que se ha dicho se deriva de suposiciones. Uno de los pocos vestigios de la época con los que se cuenta para documentarnos, son las cartas que Hernán Cortes enviaba desde la Nueva España al Rey Carlos V, en las que comentaba de la existencia de personas trabajadoras de varios oficios esperando en las plazas que los alquilaran; también se tiene noticias de que dichas personas en aquella época conformaban gremios. La existencia de estos artesanos y obreros se daba paralelamente con el régimen de la esclavitud que prevalecía en aquel tiempo en la Nueva España. Tal y como lo menciona José Dávalos, "todos los artesanos y obreros libres de los que se tiene indicios que existieron en la época, tuvieron que haber generado numerosas relaciones con las personas que contrataban sus servicios, pero sin embargo, no se conserva ningún testimonio que nos permita conocer con claridad los pormenores de dichas relaciones, tales como, las jornadas de trabajo, salarios y demás situaciones derivadas de los servicios que se ejecutaban en aquella época".²⁶

²⁶ DÁVALOS, José. El Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1988, pág. 24.

A. Epoca colonial

El primer antecedente de un derecho otorgado a los trabajadores en tierras mexicanas en la época colonial, lo constituyen los beneficios derivados de las leyes de India, que no solamente significaron el primer antecedente en material laboral, si no que también fueron las primeras disposiciones escritas que tuvieron lugar en nuestro territorio de las cuales tenemos una referencia clara. Estas ordenanzas fueron concebidas por los Reyes Católicos con la finalidad de buscar un mejor trato a la raza sometida en el nuevo mundo. Con las Leyes de Indias, se trató de asegurar la percepción de un salario en favor de los indios a cambio de su trabajo, se regulaba también la jornada de trabajo a 8 horas, el salario mínimo, la prohibición de las tiendas de raya, la atención medica obligatoria, la protección a la mujer encinta, así como, el principio de la verdad en favor de los indios entre otras cosas. Pero lógicamente pese a estas disposiciones existían aún mucha desigualdad entre los indios vencidos y los colonizadores, debido a que por infinidad de razones tales disposiciones no eran aplicadas. Al respecto, Néstor de Buen, cita a Genaro V. Vázquez, quien señalaba como las principales causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de India, las siguientes "Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la Ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomendadores y los capitalistas de todo género, para la violación de la Ley; otras veces la ignorancia misma de la Ley a la que aludía

Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que habían de tener las Leyes de la Recopilación de Indias decía "que por la dilatación y la distancia de unas provincias a otras no han llegado a noticias de nuestro vasallos, conque se puede haber ocasionado grandes perjuicios al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas"; otras veces por defecto de la Ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a que y en que iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podía traer con los otros segmentos de la economía colonial; otra, en fin, la contradicción de unas leyes con las otras".²⁷

Posteriormente apareció en aquella época una institución denominada la encomienda, con la cual se pretendía otorgarles a los indios un sistema que los protegiera. Esta institución ya se había establecido anteriormente en Santo Domingo, Cuba, Puerto Rico y Jamaica. En la Nueva España la encomienda se instauró por medio de las llamadas Mercedes Reales, que otorgaba la corona española; este sistema le daba al encomendero un número de indios a los que debía de cristianizar y de los cuales recibía sus servicios. Con este sistema se pretendía colonizar las tierras conquistadas bajo el pretexto de proteger a los indios que en ellas habitaban.

Cuando la institución de la encomienda fue perdiendo fuerza y dejó por ende de ser eficaz para la corona española, surgieron nuevos sistemas de trabajo. Uno de estos sistemas fue el llamado repartimiento o cuatequil, el cual

²⁷ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, tomo I, Ob. cit. Pág. 287

se estableció a finales del siglo XVI. Por medio de este sistema se sacaban a los indios de los pueblos para que realizarán los trabajos mineros y algunos faenas en el campo, que normalmente eran las más difíciles y desgastantes. El repartimiento era un servicio que se tenía que prestar obligatoriamente por los varones de 18 a 60 años de edad, el cual no debía de dañar el desarrollo de los pueblos, además de que se debía de pagar una retribución justa a los varones que ejecutaban dichas labores. Para vigilar que se cumpliera con esto, se creó la figura del juez repartidor, este juez era el que indicaba a las autoridades de los poblados el número de indios que se debían de mandar a las minas y campos para ejecutar los trabajos.

La otra figura laboral que existió en la época colonial, fue la del trabajo por jornal o peonaje, por la cual los indios libres acudían por su voluntad a las haciendas a ofrecer sus servicios, en dichas haciendas se les pagaba a estos trabajadores con maíz, lo que por lo menos garantizaba su alimentación.

Los obrajes surgieron en la colonia dentro de la industria manufacturera como otra figura laboral de la época, esta se caracterizó por tener grandes limitaciones y prohibiciones. En los talleres se observaban condiciones de insalubridad y malos tratos para los trabajadores, por lo que dichos obrajes nunca llegaron a un desarrollo importante, además de que el sistema económico de la Nueva España nunca se los permitió, debido entre otras muchas cosas, a

la negativa de la iglesia para concederles préstamos para su desarrollo, ya que la iglesia era el principal prestamista de la época.

Por otra parte y paralelamente a los obrajes, surgieron en la época colonial los talleres artesanos regulados a través de las ordenanzas de los gremios, que constituían un órgano de control de trabajo de los indios. De estos gremios surgió la llamada pequeña burguesía industrial, integrada por maestros y artesanos de origen peninsular, los cuales acaparaban la producción de los oficiales y aprendices de origen mestizo, negro e indio. Posteriormente estos gremios fueron abolidos por una ley del 8 de junio de 1813, por la que se permitía establecer las fábricas y los oficios sin necesidad de tramitar una licencia o ingresar a un gremio.

B. México independiente

El surgimiento de cualquier derecho, presupone la existencia de hombres libres, es por esta razón que el primer acto en México hacia la búsqueda de mejores condiciones de trabajo entre otras muchas cosas, lo constituyó la abolición de la esclavitud, decretada por el cura Miguel Hidalgo el 6 de diciembre de 1810. Este acontecimiento fue incluido dentro del denominado Bando de Hidalgo, que en su artículo primero ordenaba a los dueños de esclavos darles su libertad en un término de diez días, bajo la consigna de la pena de muerte a quien desatara tal disposición. Pero ya antes de este

acontecimiento la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, pretendieron el establecimiento de la libre contratación frente al régimen de servidumbre que prevalecía en aquella época, y para tal efecto se conformó un frente común integrado por capitalistas, gremios y corporaciones religiosas, para poder enfrentar los privilegios del alto clero y terratenientes peninsulares.

El decreto constitucional de 1814 elaborado para la libertad de la América Mexicana, establecía la libertad de cultura, industria y comercio en favor de todos los ciudadanos.

En el Plan de Iguala de 1821, elaborado por Agustín de Iturbide, se hacía mención en el artículo 12, que todos los habitantes del llamado Imperio Mexicano eran ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo.

En el Proyecto de Constitución de 1842, se prohibió todo privilegio para el ejercicio en forma exclusiva de cualquier género de industria y comercio, así como los monopolios para el ejercicio de profesiones.

Dentro del Estatuto Orgánico Provisional del 23 de mayo de 1856, Ignacio Comonfort, decretó la temporalidad de la obligación de ejecutar servicios de carácter personal, plasmando además en dicho proyecto, la necesidad de que los padres, tutores o la autoridad política interviniera para los trabajos que debían de ejecutar los menores de 14 años.

En el Proyecto de Constitución del 16 de junio de 1856, se consiguió la libertad para el ejercicio de cualquier industria, comercio o trabajo útil y de carácter honesto, además de la justa retribución por la prestación de los servicios y la prohibición de celebrar contratos que implicarán la pérdida de la libertad por causa del trabajo.

Como podemos apreciar no hubieron grandes avances en materia laboral en los ordenamientos a los que hemos hecho mención, y al parecer en estos cuarenta y siete años transcurridos a partir de que el cura Hidalgo abolió la esclavitud, se seguían aplicando las ordenanzas españolas que aún subsistían, tales como las Leyes de India, las Siete partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Además de que las condiciones de los trabajadores se desmejoraban cada vez más, debido a la desestabilidad política que vivía el país en aquella época.

El 5 de febrero de 1857, una vez derrocada la dictadura de Santa Anna, fue jurada la Constitución por el Congreso y el presidente Comonfort, siendo lo más destacado en materia laboral de este ordenamiento, lo contemplado en sus artículos cuarto y quinto, ya que en el primero de estos se consignó la libertad de profesión, industria y comercio; y dentro del artículo quinto se introdujo una disposición por la que se garantizaba que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

La Legislación Social expedida por el príncipe Maximiliano de Hamburgo, representó un esfuerzo en la defensa de los campesinos y trabajadores, siendo en el Estatuto Provisional del Imperio, en sus artículos 69 y 70, donde se prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previniendo que nadie podía ser obligado a prestar sus servicios, más que de forma temporal, ordenando además que los padres o tutores debían de autorizar el trabajo de los menores bajo su custodia. El primero de noviembre de 1865, Maximiliano de Hamburgo expidió la llamada Ley del Trabajo del Imperio, en la que se consignó la libertad de los campesinos de separarse en cualquier momento de la finca donde laboraban, además de estipularse entre otras cosas, que en la jornada de trabajo comprendida de sol a sol debía de existir un periodo de descanso de dos horas, la obligación de pagar en efectivo el salario, la regulación de las deudas contraídas por los campesinos, el libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, la desaparición de los castigos y de las cárceles, el establecimiento de escuelas en las haciendas, la inspección en el trabajo y el establecimiento de sanciones por las violaciones a las normas anteriores.

Posteriormente en 1870 fue elaborado el Código Civil, que marcó un importante antecedente para la legislación laboral, ya que en dicho ordenamiento se dignificó al trabajo humano, dejando de confundir a este con el alquiler de obra. En este Código se reglamentó el servicio doméstico, el servicio por jornada, las obras a destajo, las ejecutadas a precio alzado, el trabajo de porteadores y alquiladores, además se reguló lo referente al aprendizaje. Pero a

pesar de todas esta reglamentación las condiciones de los trabajadores no mejoraban.

Seguía transcurriendo el tiempo y los trabajadores seguían siendo las víctimas de la desestabilidad política y de la pugna del poder que se vivía en el país. Empezaron a suscitares los primeros conflictos entre los trabajadores y los dueños de los medios de producción, así como entre campesinos y terratenientes. Uno de los movimientos que abrió la brecha para el proceso revolucionario que vivió nuestro país a principios de este siglo, fue la huelga de Cananea de 1906, la cual fue aplastada por la fuerza a través del ejercito norteamericano.

a. Legislaciones laborales locales anteriores a la Constitución de 1917.

Antes de que entrara en vigor nuestra actual Constitución, existieron en nuestro país diferentes ordenamientos locales que legislaban en materia laboral, a los cuales a continuación haremos referencia en forma breve, destacando lo más importante de cada una de estos.

En 1904 existió en el Estado de México una legislación, que establecía la atención medica obligatoria para los trabajadores, además de que en dicha

legislación se contemplaba el pago de tres meses de sueldo en favor de los trabajadores que sufrieran un accidente por riesgo de trabajo.

Otra de las leyes que fueron expedidas en materia laboral fue la del Estado de Nuevo León del año de 1906, que sirvió como modelo para la elaboración de la Ley de Accidentes de Trabajo del 29 de julio de 1913 promulgada en el Estado de Chihuahua. La Ley del Estado de Nuevo León de 1906, también sirvió como base para la creación de la Ley del Trabajo de Coahuila de 1916; en la Ley del Estado de Nuevo León, se contemplaba como único riesgo de trabajo al accidente de trabajo para el cual se fijó una indemnización hasta por el importe de 2 años de salario del trabajador en caso de que quedará incapacitado permanentemente. Tanto la Ley de Nuevo León, como la Ley del Accidentes de trabajo del Estado de Chihuahua y la Ley del Trabajo de Coahuila, adoptaron la teoría del riesgo profesional, que sustituyó la idea de fundar la responsabilidad en la culpa o negligencia del trabajador.

En el Estado de Aguascalientes, con la Ley del 23 de agosto de 1914, se decretó una reducción de la jornada de trabajo, reduciendo a esta a ocho horas, así como también se estableció el descanso semanal y se prohibió la reducción del salario.

El 2 de septiembre de 1914, en el Estado de Jalisco, Manuel M Dieguez, plasmó en la legislación laboral de ese Estado, el descanso dominical con

carácter obligatorio, exceptuando a los servicios públicos, alimentos, espectáculos, periódicos, peluquerías y los trabajos necesarios en las fábricas y el campo. Determinó como días de descanso obligatorio el 5 de febrero, 5 de mayo, el 16 de septiembre, 2 de febrero, 18 de julio, 28 de enero, 11 de noviembre y 18 de diciembre. También otorgó un periodo de vacaciones de ocho días al año y fijó la jornada de trabajo entre las 8:00 a.m. a 7:00 p.m. en las que se tenía que otorgar un lapso de descanso a los trabajadores de 2 horas. En esta Ley también se fijaron sanciones para los patrones que no observaran tales disposiciones.

En el Estado de Jalisco el 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga, elaboró "La Ley de Trabajo de la Revolución Constitucionalista" en la que se plasmó por primera vez un concepto de trabajador, además que en virtud de esta Ley se crearon las Juntas Municipales, que fueron el antecedente de las Juntas de Conciliación.

Manuel Pérez Romero el 4 de octubre de 1914 en Veracruz, determinó el descanso semanal; y cinco días después se expidió la Ley del Trabajo de ese Estado, por Cándido Aguilar, quien estableció una jornada de trabajo de nueve horas como máximo, además de retomar el descanso semanal establecido por Manuel Pérez. También en esta Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, se determinó un salario mínimo, se incluyó el riesgo de trabajo profesional, así como la obligación de los empresarios a sostener escuelas, se retomó también

la inspección en el trabajo de la cual ya hablaba la Ley del Trabajo del Imperio de Maximiliano, permitió la organización de la justicia de los obreros y creó las Juntas de Administración Civil. Posteriormente el 6 de octubre de 1915 en el mismo Estado de Veracruz, Agustín Millán otorga el reconocimiento a las asociaciones profesionales dándoles personalidad jurídica, las cuales constituyeron el antecedente de los sindicatos.

La Secretaría de Gobernación realizó el proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo en 1915, el cual se conoce como Ley Zubirán; en dicho ordenamiento se estableció una jornada de trabajo de ocho horas como máximo y de seis horas para los menores de 16 años, además de que se propuso la creación de un organismo cuya finalidad fuera la regulación del salario mínimo conforme a las regiones económicas del país.

El 14 de mayo de 1915, se expidió la Legislación del General Alvarado, por la cual se creó el Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, además de reconocer dentro de este ordenamiento a la huelga como un instrumento de defensa de los trabajadores.

En la ciudad de México se creó un proyecto de Ley del Contrato de Trabajo en abril de 1915, cuya finalidad era regular los contratos individuales y colectivos de trabajo.

En 1916 en Coahuila, se expidió un decreto en el mes de septiembre, por el cual se crearon secciones de trabajo dentro de los departamentos gubernamentales; y en el mes de octubre de este mismo año se expidió una Ley sobre los accidentes de trabajo.

b. Creación del Artículo 123 Constitucional

Es así como después de tantas legislaciones locales llegamos al proyecto del Artículo 123 de nuestra actual Carta Magna, para lo cual fueron retomadas las legislaciones estatales a las que hicimos mención en el inciso anterior. Fue precisamente con estos antecedentes con los que se instaló el Congreso Constituyente que expidió nuestra actual Constitución, dicho Congreso llegó a la conclusión de que debería de existir un apartado especial que regulara el trabajo, así como la previsión social.

En el Artículo 123 se procuró integrar todos los reclamos de la clase trabajadora, los cuales fueron retomados por los diputados para conformar el contenido de dicho ordenamiento. Fue en la cuadragésima sesión que se presentó el proyecto del Artículo 123, en el que se facultaba a los Congresos Locales de cada estado para legislar lo concerniente a la materia laboral, y fue hasta la reforma del 6 de septiembre de 1929, que se le otorgó a la materia

laboral el carácter federal, por lo que el Congreso de la Unión debía de expedir la Ley en la materia, la cual se aplicaría en toda la República.

A partir de la integración del Artículo 123 en nuestra Constitución de 1917, como un apartado laboral, este ha sufrido múltiples reformas, por lo que solamente haremos alusión a las más trascendentales. Una de estas reformas la constituyó, la integración al Artículo 123 de un apartado especial que regula las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, el cual data del 5 de diciembre de 1960.

Otra de las reformas a este artículo fue la elaborada el 21 de noviembre de 1962, por la que se prohibió emplear a menores de 14 años, así como ocupar a trabajadores menores de 16 años para laborar durante jornadas nocturnas. En esta reforma también se determinó la división de los salarios mínimos en profesionales y generales.

Durante el sexenio del presidente Echeverría, se elaboraron 3 reformas al Artículo 123 Constitucional, la primera de ellas data del 14 de febrero de 1972, por la cual se daba cumplimiento a la disposición constitucional de otorgarle a los trabajadores prestaciones para la adquisición de viviendas, por lo que se creó el Fondo Nacional a la Vivienda para los Trabajadores. La segunda de estas reformas elaboradas durante el sexenio del presidente Echeverría, tuvo lugar el 31 de diciembre de 1974, con la cual se procuró alcanzar la plenitud de

los derechos laborales de las mujeres. La última de estas reformas fue la del 6 de febrero de 1947, por la que se amplió el ámbito de jurisdicción de los tribunales federales del trabajo. Posteriormente a iniciativa del Presidente López Portillo en enero de 1978 se volvió a ampliar la competencia federal de los tribunales.

En 1978 se modificó el Artículo 123 para consignar en este, el derecho al trabajo digno y socialmente útil.

En 1983 se le adicionó al apartado B del Artículo 123, la fracción 13 Bis, con la finalidad de regular la relación de trabajo entre las instituciones bancarias y sus trabajadores.

c. Leyes reglamentarias del artículo 123

A medida que se suscitaban conflictos de trabajo que debido a su magnitud rebasaban la jurisdicción de las juntas estatales, por tratarse de asuntos que afectaban intereses nacionales, se hacía cada vez más necesario el establecimiento de una legislación federal en materia laboral. En este sentido fue necesario reformar el Artículo 123 Constitucional para hacer posible la creación de las juntas federales, siendo en el año de 1927 cuando por decreto se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación.

Pero con la creación de estas juntas no se solucionaba el problema, ya que los conflictos laborales seguían rebasando a las autoridades y a las recién creadas Juntas Federales, en virtud de que no existía un ordenamiento uniforme que se pudiera aplicar, dado que al existir legislaciones locales diferentes se le daba un tratamiento distinto a los problemas. En virtud de esta situación, el 6 de septiembre de 1929 se reformó el Artículo 123 dándole carácter federal a la materia laboral tal y como lo mencionamos anteriormente, reformándose además la fracción X del artículo 73 constitucional, para poder crear una sola Ley del trabajo que tuviera el carácter de federal.

La primer Ley laboral que existió a nivel federal , fue la elaborada por el Congreso de la Unión el 18 de marzo de 1931, en atención a lo dispuesto por las reformas del Artículo 123 Constitucional y del artículo 73 fracción X, del año 1929. Esta ley tuvo como antecedente el Código de Trabajo de 1928 presentado por el Presidente Portes Gil al Congreso de la Unión en el año de 1929, así como el proyecto de la Ley Federal del Trabajo elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo en el año de 1931.

Seguido a la Ley de 1931, se formularon dos anteproyectos de lo que sería la actual Ley Federal del Trabajo. El primero de estos anteproyectos se realizó en el año de 1962, en el que para su elaboración fue nombrada una comisión por el Presidente Adolfo López Mateos, en la cual participó el maestro emérito de nuestra Facultad de Derecho, Doctor Mario de la Cueva, y el

segundo anteproyecto fue elaborado por la misma comisión que formuló el primero de estos anteproyectos, al que se agregó la participación del profesor de nuestra Facultad de Derecho, el licenciado Alfonso López Aparicio; quien fue nombrado junto con los otros miembros que integraban esta segunda comisión, por el Presidente Díaz Ordaz. Finalmente y después de que los sectores interesados, a propuesta del Ejecutivo Federal vertieron sus opiniones respecto a dichos anteproyectos; la actual Ley Federal del Trabajo fue publicada el primero de abril de 1970, entrando en vigor un mes después, exactamente el primero de mayo del 1970.

3. Evolución de la eventualidad en México

La eventualidad en el empleo es el resultado de la forma en que el trabajador ingresa a laborar, es decir, la eventualidad es la consecuencia directa de la relación de trabajo que tanto trabajador como patrón hayan pactado en un contrato de trabajo, cuando en dicho contrato ambas partes convienen fijar la fecha en que ha de terminar la relación que los une, esto en virtud de que un contrato a término siempre se debe de formular por escrito, siendo este el principio que ha regido las contrataciones eventuales en nuestro país, salvo en los llamados trabajos accidentales que eran pactados por medio de contratos verbales y a los cuales nos referimos más adelante.

La eventualidad en nuestro Derecho Laboral ha ido evolucionando o por lo menos se ha transformado, porque los tipos de eventualidades contemplados en nuestra legislación actual no han sido siempre los mismos ya que han sufrido transformaciones conforme a las diferentes épocas y ordenamientos legislativos que han existido.

Ya sabemos por el capítulo anterior que el principio que rige a las relaciones de trabajo, es que estas son por tiempo indefinido, pero también sabemos que existen situaciones en las que dicho principio no se aplica, y es precisamente la función de este numeral conocer de que forma han evolucionado estos casos de excepción.

A. Constitución de 1917

En la Constitución de 1857, no existía nada que determinará el tiempo que debería de durar una relación de trabajo, nada se especificaba acerca de la obligación de la prestación del servicio por el trabajador, ni de la obligación del patrón de mantener al trabajador en su empleo.

Anterior a la Constitución de 1857 y posterior a ella, solamente existieron en México algunos ordenamientos de carácter transitorio, en los que se hacían pequeñas referencias a la obligación del trabajador de permanecer en su

empleo, esto en virtud de que los ordenamientos que contenían tales disposiciones siempre fueron fugaces y nunca tuvieron una aplicación efectiva, debido principalmente a la desestabilidad política y social que prevalecía en nuestro país. Un ejemplo de estas disposiciones, es el Estatuto Orgánico Provisional del 23 de mayo de 1856, elaborado por Comonfort y al cual ya hemos hecho referencia. En este ordenamiento se decretó la temporalidad de la obligación del trabajador de ejecutar servicios de carácter personal.

Posteriormente dentro del Estatuto Provisional del Imperio expedido por Maximiliano de Hamburgo, se previno dentro sus artículos 69 y 70, que nadie podía ser obligado a prestar sus servicios más que de forma temporal.

En la llamada Ley del Trabajo del Imperio, elaborada también por Máximiliano de Hamburgo, en el año de 1865, se consigno la libertad de los campesinos de separarse en cualquier momento de la finca donde laboraban.

Los primeros antecedentes formales que encontramos sobre la regulación de la eventualidad en nuestro Derecho Laboral, lo constituyen las discusiones al proyecto del artículo quinto. de nuestra actual Constitución, ya que en dicho precepto, se regula la obligación del trabajador de prestar los servicios convenidos "por el tiempo que fije la Ley" sin poder exceder de un año el periodo de la prestación de los servicios en perjuicio del trabajador y sin poder extenderse en ningún caso, a la renuncia, perdida o menoscabo de cualquier de

los derechos políticos o civiles del trabajador. Esta disposición constitucional, únicamente le otorga al trabajador la garantía de no poder ser obligado a prestar sus servicios por más de un año, pudiéndose separar de su empleo en cualquier momento sin que se pueda ejercer ningún tipo de coacción en su persona, según lo dispone la última parte del citado artículo. Consideramos que el proyecto de elaboración del artículo quinto. constitucional, constituyó el primer antecedente formal de la regulación de la eventualidad en nuestro Derecho Laboral, ya que como dijimos anteriormente todos los ordenamientos que se referían al respecto, fueron de carácter transitorio y nunca tuvieron una aplicación efectiva, y fue precisamente con el artículo quinto. de nuestra actual Constitución, donde por primera vez se previene que la prestación del trabajo se realizará conforme al tiempo que fije la ley, haciendo alusión con dicha disposición a las eventualidades laborales que la Ley en la materia pudiera fijar.

El proyecto de Constitución de Venustiano Carranza de fecha 1ero. de diciembre de 1916, indicaba en su artículo quinto, párrafo quinto, que "el contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".²⁸ Por parte de los legisladores se vertieron múltiples discusiones sobre el proyecto del artículo quinto. constitucional; por una parte algunos legisladores como el Diputado Pastrana Jaimes, decía que era curioso que se le impusiera una obligación al

²⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, pág. 68.

trabajador, en vez de otorgarle una garantía, y que lo único rescatable de dicho artículo era el hecho de que se limitara el contrato de trabajo a un año, pero que por otra parte era descalificable imponer al trabajador la obligación de un año de trabajo. Así por el estilo se suscitaron varias intervenciones en las que se discutía sobre la legalidad de obligar al trabajador a prestar sus servicios por el término de un año, siendo este un asunto de carácter político, ya que como lo consideraban algunos diputados constituyentes, como el Diputado González Galindo, la disposición solo perjudicaría al trabajador dado que en nuestro país en aquel entonces la mayor parte de la población era analfabeta, lo que traería como consecuencia abusos por parte de los patrones para seguir utilizando los servicios de los trabajadores aún contra su voluntad. Todos los legisladores estaban muy ocupados en establecer si era o no anticonstitucional obligar al trabajador a prestar sus servicios por más de un año, en vez de tratar de garantizar la permanencia del trabajador en su empleo, dejando a la Ley en la materia esta tarea. Bajo esta idea Venustiano Carranza propuso, que el contrato de trabajo no obligará al trabajador a prestar sus servicios por más de un año, dejando a las legislaciones estatales que establecieran el término de la prestación de los servicios.

B. Reglamentación de la eventualidad anterior a la Ley Federal del Trabajo de 1931

Partiendo de lo dispuesto por el artículo quinto constitucional, fue necesario la elaboración de un ordenamiento en el que entre otras muchas cosas se regulara la duración de las relaciones de trabajo.

Los antecedentes legislativos de las relaciones de trabajo de carácter eventual anteriores a la Ley Federal de Trabajo de 1931, los encontramos en primer término, en la minuta del proyecto de la Ley reglamentaria del Artículo 123 constitucional, que fue aprobada por la Cámara de Diputados en el año de 1925, en este proyecto la eventualidad estaba reglamentada en los artículos 12 y 13. En el artículo 12 se hacía mención a dos tipos de eventualidades en el empleo, el contrato de trabajo por tiempo fijo y el contrato de trabajo por obra determinada y se condicionaba la celebración de contratos por tiempo fijo, a que la naturaleza del trabajo fuera de carácter transitorio o bien temporal. Por su parte el artículo 14, definía al contrato por obra determinada, como "todo convenio en virtud del cual se pactaba la ejecución de una obra específica y definida, y de acuerdo con condiciones claramente expresadas". Un estudio realizado pro la Cámara de Senadores respecto a la regulación del contrato por tiempo fijo que se hacía en el proyecto de Ley del Artículo 123 Constitucional, incluyó algunas modificaciones al respecto, ya que en dicho estudio se propuso introducir la posibilidad de celebrar contratos eventuales atendiendo a la

voluntad de las partes, y no solo atendiendo a la naturaleza transitoria del trabajo, que contemplaba inicialmente el proyecto de Ley.

En 1928, se presentó un proyecto de Código Federal de Trabajo, por la Secretaría de Gobernación a la Convención Obrero Patronal y al cual ya hemos hecho referencia en el numeral dedicado a la evolución del derecho de trabajo en México. En dicho Código, se contemplaba la posibilidad de celebrar contratos de trabajo por tiempo fijo y por obra determinada, al igual que en el proyecto de Ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, de 1925; pero en este Código se proponía que la duración mínima de los contratos por tiempo fijo fuera de seis meses, disponiendo que si dicho término concluía siguiendo el trabajador prestando sus servicios, entonces el contrato se prorrogaría por otro del mismo carácter, es decir, por otro contrato de tiempo fijo. Esto solamente arrojaba beneficios para los patrones, ya que con esta situación los patrones podrían contratar a un trabajador por tiempo fijo sin importar que dicho contrato llegará a su término, dado que no habría ningún problema, porque la Ley solaparía la decidía y el abuso de los patrones y estos podrían seguir recibiendo los servicios de los trabajadores sin que esto les originará ningún perjuicio, más que el mantener al trabajador en su empleo por otros seis meses, pudiendo despedir al trabajador llegando el término de vencimiento del segundo contrato. Al discutir el proyecto de dicho Código, este sufrió modificaciones, ya que se agregó a tales disposiciones, que si vencido el término de un contrato por tiempo fijo o por obra determinada subsistieran las causas que le dieron origen y la materia del trabajo,

entonces se prorrogaría dicho contrato por tiempo indefinido, mientras existieran ambas circunstancias. Con esto únicamente se garantizaba el empleo para el trabajador mientras perdurarán las causas que dieron origen a su contratación. Aquí valdría hacer la consideración de que una empresa que tiene necesidades de realizar cualquier tipo de trabajo por más de 6 meses, es una empresa que se dedica a dicha actividad, ya que la necesidad de sacar determinada producción por un periodo mayor a medio año no puede ser una necesidad esporádica ni eventual; ahora por lo que hace al contrato por obra determinada está debe de estar bien definida y atender a la naturaleza del trabajo a realizar, la cual debe de justificar este tipo de contrataciones ya que no debe de tratarse de obra realizadas habitualmente por la empresa.

Continuando con el proyecto del Código de Trabajo presentado por la Secretaría de Gobernación. Al respecto la representación patronal propuso que se integrará a dicho ordenamiento un precepto en el que se estipulará, que la duración de los contratos de trabajo por tiempo fijo no podía exceder de un año. Al proyecto del Código presentado, se le agregó un párrafo en lo concerniente a la duración de los contratos de trabajo, en el que se determinaba, que era de entenderse que los contratos de trabajo tenían un periodo de prueba de 30 días, durante los cuales el trabajador debería de demostrar su aptitud para el empleo, dejando al patrón la facultad de prescindir de los servicios del trabajador antes de que concluyera dicho termino, sin ninguna responsabilidad, salvo prueba en contrario. Con la inserción de este párrafo lo único que se lograba era la

regulación de un periodo de prueba en cualquier tipo de contrato de trabajo. En el proyecto de este Código se hacía mención a la celebración de los contratos verbales, para la realización de los llamados trabajos accidentales, los cuales constituían otro tipo de eventualidad laboral; disponiéndose al respecto que este tipo de contratación no podía exceder de un mes. También se mencionaba la posibilidad de celebrar contratos por precio alzado, lo que implicaba un retroceso al avance que en materia laboral se había logrado, ya que esto significaba incluir un contrato del derecho privado a la legislación laboral.

Anterior a la Ley Federal del Trabajo de 1931, se elaboró el Proyecto de Portes Gil, en el cual se referían 2 tipos de eventualidades, al igual que en el Proyecto de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, del año de 1925 y el Proyecto del Código Federal del Trabajo en los que se contemplaban los contratos por tiempo fijo y por obra determinada. La única diferencia que existió en el proyecto de Portes Gil respecto a los anteriores, es que en este se proponía que el contrato por tiempo fijo fuera considerado prorrogado, si al vencer el término de dicho contrato, aún subsistía la materia de trabajo. Por otra parte en los contratos verbales a los que hacía mención el Proyecto de Portes Gil, se consideraba que las labores accidentales o también llamadas temporales no podían exceder de noventa días, a diferencia del mes contemplado por el proyecto del Código Federal del Trabajo.

Por su parte antes de que fuera promulgada la Ley Federal del Trabajo de 1931, algunos industriales presentaron sugerencias al proyecto de la Ley que reglamentaría el Artículo 123 constitucional. Estas propuestas versaban sobre la idea de que el contrato de trabajo debería de celebrarse por tiempo indefinido sin exceder de un año en perjuicio del trabajador, haciendo con esto clara referencia al contenido de artículo quinto constitucional; además dichos empresarios propusieron la celebración de contratos por tiempo fijo o por obra determinada. Pero también dentro de estas propuestas los empresarios pidieron que se incluyera en la Ley que reglamentaría el Artículo 123 constitucional, la posibilidad de que los patrones y trabajadores en cualquiera de los tipos de contratación mencionados, pudieran estipular un plazo provisional de tres meses durante el cual el trabajador tenía que demostrar su aptitud para la ejecución del trabajo. Agregando que si concluido dicho plazo el cual era sugerido como máximo, el trabajador no demostraba capacidad para desarrollar el trabajo, el contrato quedaba sin efecto; pero en los casos en que el trabajador hubiera demostrado tal capacidad y este quisiera separarse del empleo, entonces el trabajador tenía que dar aviso al patrón con una anticipación de diez días y para el caso de que fuera el patrón quien quisiera rescindir el contrato, entonces este tenía que darle aviso al trabajador con una anticipación de treinta días. Dichas propuestas no fueron tomadas en cuenta por los legisladores y por lo tanto no quedaron incluidos en la Ley de 1931.

Como podemos apreciar los proyectos anteriores a la Ley del trabajo de 1931 no tenían grandes diferencias entre si, siendo en el fondo básicamente lo mismo, con la única diferencia que en algunos de estos proyectos se consideraba a las labores accidentales y al trabajo a precio alzado como un tipo de eventualidad; pero los tres proyectos consideraban al contrato por tiempo fijo y el contrato por obra determinada como los principales casos de contratación eventual; con sus respectivas disposiciones respecto a la duración de estos contratos.

C. Ley Federal del Trabajo de 1931

En el contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1931, existían dos artículos a propósito de lo dispuesto por el artículo quinto. Constitucional, dichos preceptos normativos fueron el artículo 37 y 38. En el primero de estos, se disponía que el contrato de trabajo solo obligaría por el término estipulado, sin que éste término excediera de un año en perjuicio del trabajador. El segundo de los citados artículos, se refería a la responsabilidad civil a la que el trabajador se hacía acreedor por el incumplimiento del contrato de trabajo, aclarando que no se podía ejercer ningún tipo de coacción sobre la persona del trabajador por la falta de cumplimiento del contrato.

La Ley de 1931 regulaba en su artículo 25 a los contratos que estipulaban salarios por unidad de obra, determinado que en este tipo de contratos debería de especificarse la naturaleza de la obra, debiendo constar también en ellos, la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta, los útiles que el patrón proporcionaría para la ejecución de la obra, el tiempo en que estaría a disposición el trabajador y la retribución que le correspondería a dicho trabajador por la ejecución de la obra; indicando además este precepto normativo, que no se podía exigir ninguna cantidad por el desgaste de la herramienta. Este artículo 25 fue el antecedente del contrato por obra determinada, que la actual Ley Federal del Trabajo regula en su artículo 35.

La pasada Ley del trabajo contemplaba en su artículo 39, dos tipos de eventualidades, las cuales se originaban por contratos celebrados por tiempo fijo y para obra determinada, este artículo 39 a la letra indicaba "El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada. Si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias". De la transcripción de este artículo podemos apreciar, que los dos tipos de eventualidades regulados por este precepto normativo, se entendían prorrogadas si vencido el término del contrato aún subsistían tanto las causas que originaron la contratación como la materia del trabajo; esto a diferencia de lo dispuesto actualmente por nuestra Ley laboral, ya que en ella únicamente se requiere para la prorrogación de la relación

de trabajo, por tiempo determinado que subsista la materia de trabajo. Esto sucede como consecuencia de que nuestra actual Ley Laboral adopta la teoría de la relación del trabajo y deja atrás la teoría contractualista, en base de la cual se elaboró la Ley del trabajo de 1931.

Otras circunstancias que contemplaba la Ley laboral de 1931 para la celebración de contratos de trabajo eventuales, eran las contenidas en el artículo 40 de dicho ordenamiento, en el que además de referirse a contratos por tiempo determinado y para obra determinada, se mencionaban los contratos para la inversión de capital, a los que nuestra actual Ley del trabajo también alude. Este artículo 40 a la letra disponía "El contrato de trabajo para la explotación de minas que carezcan de reservas minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizada, podrá celebrarse por tiempo determinado, para obra determinada o para la inversión de capital determinado". En este sentido esta disposición no tenía mayor diferencia con la contenida en el artículo 38 de la Ley laboral vigente, en la que se regula las relaciones de trabajo celebrados por motivo de la explotación y restauración de minas.

Por otra parte el artículo 55 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, disponía respecto al contrato colectivo de trabajo, que este tipo de contrato podía celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo fijo o para obra determinada.

El artículo 23 de la Ley de 1931, señalaba que el contrato de trabajo debería de constar por escrito salvo en el caso de los contratos verbales a los que hacía mención el artículo 26 de la misma Ley. Dentro de estos contratos verbales se contemplaban a los llamados trabajos accidentales o temporales que no debían de exceder de 60 días, a los cuales se refería la fracción III del citado artículo. Además en la fracción IV de este mismo precepto normativo, se hacía referencia a los trabajos destinados a la producción de una obra determinada que no rebasara de cien pesos, independientemente del plazo para concluir dicha obra, como otro de los trabajos que se podían pactar verbalmente. Con respecto a este tipo de trabajos pactados de forma verbal los cuales tenían el carácter de eventuales, nuestra actual legislación laboral los ha suprimido, dado que según las actuales disposiciones en la materia, las condiciones de trabajo deberán de constar por escrito. En referencia a la constancia escrita, la pasada Ley de 1931, únicamente disponía en su artículo 24, fracción III, que el contrato de trabajo escrito debería de contener "la duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado"; y por lo que respecta a los trabajos accidentales y a los destinados a la producción de una obra determinada que no excediera de cien pesos los cuales tenían el carácter de eventuales, la única constancia escrita que se tenía de estos, era la que el artículo 28 obligaba a los patrones a expedir cada quince días a petición del mismo trabajador.

En vísperas de la promulgación de la actual Ley Federal del Trabajo, el sector patronal, expresó algunos puntos de vista respecto a la regulación que existía de la eventualidad en aquellos años. Estos empresarios aseveraban que en la mayoría de las ocasiones se tenía la necesidad de celebrar contratos de trabajo eventuales, para cubrir ausencias de los trabajadores de planta, que se originaban por causas previstas en la ley, además indicaban que existían empresas cuyas labores estaban sujetas a circunstancias muy ajenas a la voluntad de dichos empresarios, refiriéndose concretamente a los trabajos de pesca de camarón y la zafra en los ingenios azucareros, a lo cual agregaban que no existía ninguna disposición que previniera dicha circunstancias. Basados en estos argumentos el sector patronal propuso que en la nueva Ley Federal del Trabajo próxima a promulgarse, se conservarían los criterios de la Ley de 1931 para la prorrogación de los contratos temporales, proponiendo además una serie de modificaciones a los artículos 35 y 39 del próximo ordenamiento, por las que se adicionaría al artículo 35 las labores eventuales o temporales y se modificará la frase materia del contrato, por materia del trabajo a la que hacía mención el artículo 39. Estas propuestas hechas por el sector patronal, nos confirman la idea de que existían muchas lagunas e inexactitudes en la legislación laboral de 1931 de las que se valían tanto empresarios como patrones para anular los derechos de los trabajadores, razón por la que dicho sector estaba reacio a las nuevas disposiciones contenidas en el ordenamiento laboral próximo a promulgarse, ya que con estas disposiciones se pretendía terminar con las

lagunas legislativas que existían respecto al trabajo eventual, objetivo que no se consiguió del todo.

CAPITULO III LA INESTABILIDAD LABORAL

1. La inestabilidad laboral en los contratos de trabajo para obra o tiempo determinado.

La inestabilidad laboral²⁹ es consecuencia de la incertidumbre de la permanencia en el empleo lo cual le ocasiona al trabajador una serie de efectos negativos de toda índole que van desde el aspecto económico hasta el anímico, toda vez que generalmente con lo único con lo que cuenta la mayor parte de la población económicamente activa en nuestro país, es precisamente con la retribución que reciben por la prestación de sus servicios que constituye el único medio que les permite satisfacer sus primeras necesidades. Es por ello que en medida de que el Estado les pueda asegurar a los trabajadores la permanencia en sus empleos, estos podrán tener la certeza de un futuro digno tanto para ellos como para sus familias, ya que la permanencia en un trabajo tiene como resultado una serie de prestaciones tendientes a proporcionarles a los trabajadores una vida digna y decorosa en el presente y llegado el momento en que el trabajador por el transcurso de los años, o por algún riesgo propio derivado de la prestación de sus servicios tenga que retirarse de su empleo.

²⁹ Nota aclaratoria: Se emplea el termino inestabilidad, ya que este se refiere a la falta de estabilidad

Nosotros pensamos al igual que Mario de la Cueva, que "Son muchas y muy hermosas las consecuencias que encauzan la estabilidad en el trabajo y hayan de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el derecho del trabajo nuevo; la certeza del futuro dignifica al trabajador porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro; si no del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su consecuencia ética y con el interés de su familia."³⁰ Al respecto nosotros agregaríamos que resulta necesario que la permanencia del trabajador en su empleo no solo no dependa del capricho de otro, si no que tampoco debe de verse truncada ni mermada por las truculentas mañas de las que se valen los dueños de los medios de producción para celebrar indiscriminada y fraudulentamente contrataciones eventuales. Por otro lado, es verdad que existen ciertos trabajos en los que la incertidumbre del trabajador de permanecer en su empleo es justificable, ya que su permanencia muchas veces esta condicionada a factores impredecibles como en el caso de la explotación de minas, para lo cual nuestro ordenamiento laboral prevé relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado, así como para la inversión de capital determinado. Resulta cierto que los contratos eventuales de trabajo para obra o tiempo determinado, fueron creados con la sana finalidad de atender necesidades de contratación temporal en las empresas, pero debido al uso

³⁰ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, décima primera edición. Porrúa México, 1988, pág. 216

desmedido que en la actualidad se hace de este tipo de contrataciones, estas se han vuelto en contra de los trabajadores.

La inestabilidad en las relaciones laborales obstaculiza la continuidad y la permanencia del trabajador en su empleo, privando al trabajador del único instrumento que le puede asegurar una subsistencia digna, ya que la inestabilidad tiene como una de sus consecuencias inmediatas la discontinuidad de recibir un salario, que constituye el único patrimonio de los trabajadores para satisfacer sus necesidades. En este sentido Jorge Olvera afirma "La estabilidad es defensa y escudo frente a los actos arbitrarios, puesto que la ley regulará el derecho de despido y de separación respecto de causas justificadas, estableciendo respectivamente opción al trabajador para RECLAMAR LA REINSTALACION o la indemnización correspondiente",³¹ pero esta idea no es aplicable a los trabajadores eventuales dada las disposiciones contenidas en la Constitución y en la Ley de la materia en los casos de despidos injustificados de trabajadores eventuales, situaciones que analizaremos más adelante. En la misma dinámica resulta todavía un sueño para aquellos trabajadores que prestan sus servicios por tiempo u obra determinada las aseveraciones vertidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, específicamente la contenida en el artículo 23, punto uno, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948, según la cual "toda

³¹ OLIVERA QUINTERO, Jorge. "La Estabilidad en el Empleo", El Foro, octava época, tomo VIII, núm. 2. México, 1995, pág. 60

persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Para algunos autores la estabilidad laboral en un contrato eventual de trabajo, se traduce en asegurar al trabajador su permanencia en el empleo, mientras duren las causas que le dieron origen a su contratación, tal es el caso de Mario de la Cueva, para quien "la estabilidad en el trabajo es una institución peculiar del derecho del trabajo, a la que puede caracterizarse diciendo que es el derecho de permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes."³² Pero también existen autores que comparten nuestra idea al considerar que los llamados trabajadores eventuales no tienen el derecho a la estabilidad laboral. Al respecto citaremos algunas definiciones de autores que simpatizan con la idea anterior y que son referidas en la obra de Hugo Italo. Para Hirosé Pimpao, la estabilidad laboral es "el derecho que todo individuo adquiere al lugar que ocupa, después de un cierto lapso al servicio efectivo de un particular, del Estado o de los antes autárquicos, durante el cual demuestra su capacidad para el desempeño del cargo, no pudiendo ser despedido sino en virtud de falta grave o de un motivo justo, debidamente comprobado en el expediente administrativo."³³ Este autor en su definición acepta que el derecho a la estabilidad laboral solo se adquiere una vez que ha transcurrido cierto lapso de tiempo durante el cual se ha prestado continuamente

³² DE LA CUEVA, Mario Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob cit Pag 220

³³ MORALES SALDAÑA, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas, México, 1987, pág. 17

el servicio, situación que solo se observa en los trabajadores de planta. Otro de los autores que simpatizan con la idea de considerar a la estabilidad en el empleo como una institución exclusiva de los trabajadores de planta, es Horacio D.J Ferró, quien afirma que la estabilidad en el empleo "es el tratamiento jurídico especial que se da a quien se halla en determinadas condiciones, es decir, quien reviste la calidad de permanente; sin embargo, el trabajador puede tener esa calidad más no por eso deberá ser declarado estable. Para que ello ocurra, es necesario que medie una limitación a la facultad de poner fin a la relación, es decir, que exista la protección jurídica a que nos hemos referido".³⁴ Este autor afirma abiertamente que el derecho a permanecer en el empleo toda vez que no exista una causa que legalmente justifique la rescisión de la relación laboral es una característica exclusiva y propia de los trabajadores de base. Para Ludvico Barassi "la estabilidad implica el tratamiento jurídico especial que se da a quien se encuentra en determinadas condiciones, es decir, a quien reviste la calidad de permanente".³⁵ También este autor considera que para que un trabajador goce de los beneficios derivados de la estabilidad laboral, el trabajador debe de tener la característica de ser de base, porque solo así podrá ser considerado dentro de los trabajadores a los cuales se les pueden aplicar los beneficios derivados de la estabilidad en el empleo.

³⁴ Ibidem, pág 18.

³⁵ Idem.

Al tenor de las definiciones apuntadas nosotros consideramos al igual que los anteriores autores, que dado el manejo que en la actualidad se le da a las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinadas, la inestabilidad laboral es una característica propia de los trabajadores eventuales, idea que poco a poco iremos desarrollando a lo largo del presente capítulo.

A. Artículos 5to. y 123 constitucionales

Dentro del artículo 5to. Constitucional en su párrafo séptimo, se prevé la obligación del trabajador de prestar sus servicios por un año, obligación que también es señalada por el contenido del artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo. Con estas disposiciones de alguna manera se asegura la permanencia del trabajador en su empleo por un año, pero está claro que estas disposiciones solo conciernen a los trabajadores de base, dado que en el contenido del artículo 5to. constitucional también se determina que el servicio deberá ser prestado por el tiempo que fije la Ley, con lo que se deja fuera de este precepto constitucional a las relaciones por tiempo y obra determinadas. Por otra parte el mismo artículo quinto constitucional, en relación con la estabilidad laboral, tiene una estrecha vinculación con la fracción primera del artículo 49 de la Ley Federal de Trabajo, ya que para que un trabajador de base pueda gozar de estabilidad laboral es necesario que cumpla con el año de servicio que le impone el artículo quinto constitucional, ya que de otro modo no gozará del derecho a la estabilidad

en su empleo, puesto que el patrón conforme a lo dispuesto por el artículo 49 de la Ley laboral "queda eximido de la obligación de reinstalar en su empleo a los trabajadores que tengan menos de un año de servicio".

Entendemos que según lo dispuesto por el artículo 5to. constitucional la estabilidad de los trabajadores en el empleo es un derecho pero no un deber, lo que significa que el trabajador puede separarse en cualquier tiempo de su empleo, ya que conforme a este artículo 5to. la estabilidad debería de depender de la voluntad del trabajador, siendo un deber para los patrones, dado que la hipótesis de disolución de una relación de trabajo ya sea por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado están previstas por la Ley., Pero desafortunadamente esto no sucede así, ya que la Ley en la materia previene los casos en que los patrones quedan eximidos de la obligación de reinstalar a los trabajadores en su empleo, aún y cuando estos sean removidos de sus trabajos injustamente, lo cual se traduce en una falta de estabilidad laboral que daña a aquellos trabajadores incluidos en el contenido del artículo 49 de la Ley Federal de Trabajo, entre los cuales se encuentran incluidos los trabajadores eventuales.

Por otra parte el precepto constitucional encargado de regular con mayor amplitud la estabilidad en el empleo, es el artículo 123 constitucional, mismo precepto que deja fuera del beneficio de esta institución a los trabajadores eventuales, en virtud de lo dispuesto en sus fracciones XXI Y XXII. Para

entender mejor, como este artículo a medida de que ha ido evolucionando ha dejando fuera a los trabajadores eventuales de los beneficios que otorga la permanencia en el empleo, es necesario citar algunos de sus antecedentes legislativos, porque solo así entenderemos los alcances que ha tenido la última reforma hecha a la Constitución con relación a este asunto.

Los textos originales de la Constitución Política de 1917, que regulaban lo concerniente a la estabilidad en el empleo y que de alguna manera le otorgaban dicho beneficio a todos los trabajadores sin hacer ningún tipo de discriminación o excepción de ninguna índole hacia cierto grupo de trabajadores, fueron los siguientes:

La fracción XX estableció que "las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes obreros, de los patrones y uno del gobierno".

La fracción XXI prescribía que "si un patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

La fracción XXII disponía que "el patrón que despidiera 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. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de el malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el".

Como podemos apreciar estas disposiciones les otorgaban tanto a trabajadores eventuales como de base, el beneficio a la estabilidad en el empleo, ya que en dichos preceptos no se contemplaba ningún caso de excepción. Pero tal y como no los comenta Jorge Olvera Quintero, "al exigir los trabajadores en defensa de su estabilidad y en presencia del despido, la reinstalación obligatoria, los patrones se negaron a actuar los laudos que los condenaban a cumplir la relación laboral fundándose en dos argumentos principales. El primero lo hicieron consistir en que conforme a la fracción XXI del artículo 123 constitucional, estaban autorizados para no aceptar o acatar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que por lo tanto en congruencia con los artículos 600 a 602 de la primera Ley Federal del Trabajo, solo estaban obligados en esa hipótesis a pagar la indemnización correspondiente y la resultante por ser responsables del conflicto. El segundo

argumento del sector patronal con el que se oponían a la reinstalación obligada, lo hacían consistir en que la reinstalación pretendida era una obligación de hacer y que su falta de cumplimiento se traducía en el correspondiente pago de daños y perjuicios, como lo disponía el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo de 1031".³⁶

Dada la imperante situación se hizo necesario la intervención del Ejecutivo Federal, para obligar a los órganos encargados de conocer de los conflictos laborales a cambiar sus criterios, por lo que se creó la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Se puede decir que a partir de la ejecutoria dictada el 29 de julio de 1939, dentro de la toca 6849/35, relativa a la queja de Gustavo Adolfo de la Selva, todos los trabajadores tanto eventuales como de base gozaban de estabilidad en el empleo, en virtud de que conforme a esta ejecutoria se resolvía la controversia existente, dejando fuera del alcance de los patrones cualquier tipo de recurso legal con el que estos se pudieran negar a reinstalar en sus empleos a los trabajadores que hubieran sido desplazados de sus trabajos injustamente.

Desafortunadamente poco fue el tiempo en que los trabajadores eventuales gozaron junto con los trabajadores de base del derecho a la estabilidad laboral, ya que en el año de 1941, concretamente el 25 de febrero, dentro de la toca 4271/40, relativa al juicio de despido arbitrario en el que se

³⁶ OLVERA QUINTERO, Jorge "La Estabilidad en el Empleo", El Foro. Ob cit. Pág 61

exigió por parte del señor Oscar Cue, la reinstalación obligatoria a cargo de Estándar Truste and Steamship Company, se determinó por ejecutoria emitida por la Cuarta Sala, que la acción de reinstalación propiamente de cumplimiento, se compensaba con la indemnización a los trabajadores. Por lo que nuevamente tanto trabajadores de base como eventuales se les privaba de su derecho a la conservación de su empleo. Ante esta situación, fueron necesarias una serie de reformas a las fracciones XXI y XXII del Artículo 123 constitucional, mismas que entraron en vigor el 22 de noviembre de 1962, con las que se hecho abajo el criterio seguido en razón de la jurisprudencia aludida, que permitía a los patrones negarse a reinstalar a los trabajadores en sus empleos mediante el pago de una indemnización. Pero esta reforma al Artículo 123 constitucional solo beneficio a una parte de los trabajadores, ya que en virtud de ella se dejó fuera a los trabajadores eventuales del beneficio a la estabilidad laboral, otorgándoles a los patrones el derecho de negarse a la reinstalación de un trabajador eventual mediante el pago de una indemnización.

En lo concerniente a la fracción XXI, se puso en claro que la posibilidad que se les otorgaba a los patrones de no someterse al arbitraje de las Juntas, o de no aceptar el laudo de las mismas, solo se refería a las diferencias concernientes a los contratos colectivos de trabajo y no a los individuales. Por lo que se le agrego a esta fracción XXI, que "no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo". Así también y en

contra de los intereses de los trabajadores eventuales, se introdujo el siguiente texto a la fracción XXII del Artículo 123, "la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización".

Con estos nuevos textos lo único que se consiguió, fue retroceder a la practica antijuridica por la cual los patrones evadían la reinstalación de un trabajador mediante el pago de una indemnización, y que tanto agravio causo a los trabajadores, pero ahora con esta reforma se legalizo la aplicación de este criterio antijurídico en todos los casos de despido de trabajadores eventuales, dado que el legislador así lo dispuso textualmente.

B. Ley Federal del Trabajo

Ahora entremos a analizar en detalle lo dispuesto por la Ley en la materia, respecto a la inestabilidad laboral, que caracteriza al trabajo eventual.

"La estabilidad en el empleo debe de entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador salvo que existiera causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá

continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural."³⁷

"Es la subsistencia de la materia del trabajo la que origina la prórroga del contrato o relación de trabajo; de manera que en caso de que el patrón despidiera al trabajador, no obstante subsista la materia del trabajo, el trabajador deberá de formular demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando la prórroga de la relación y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación, así como el pago de salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que sea repuesto en su trabajo, ya que la falta supuesta del trabajo que alegue el patrón implica a su vez un despido injustificado."³⁸

Al tenor de las anteriores ideas expuestas tanto por Néstor de Buen, como por Alberto y Jorge Trueba Urbina, la permanencia en el empleo de los trabajadores eventuales debería de estar determinada por la subsistencia de la materia de trabajo, que de alguna manera debe de garantizar la estabilidad del trabajador eventual en la empresa. Pero desafortunadamente esto no es así, ya que a pesar de subsistir la materia de trabajo los patrones aludiendo una causal de despido a través de un juicio laboral pueden separar a un trabajador eventual

³⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, tomo I, Ob. cit. Pág. 75.

³⁸ Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, octagesima edición, Porrúa, México, 1998, pág. 42.

de su empleo, pese a que aún subsista la materia de trabajo, ya que para el caso de que el trabajador conforme al artículo 48 de la Ley laboral demande la reinstalación en su trabajo, el patrón podrá solicitar ante la autoridad laboral que se aplique lo dispuesto en la fracción quinta del artículo 49 de la Ley en la materia y de esa forma negarse a la reinstalación del trabajador.

"El derecho del trabajo que se dice protector del derecho obrero, debe dar derecho al trabajo.

Si el derecho del trabajo no da derecho al trabajo, que no de ningún otro derecho.

No pedimos nada contra la justicia, si damos causa justa de despido, que se prescinda de nosotros, pero mientras cumplamos con nuestro trabajo que no se nos pueda despedir."³⁹ Todas las anteriores ideas fueron expuestas por los trabajadores al sector oficial, cuando el sector obrero inicio un movimiento social tendiente a que se les garantizara la estabilidad y seguridad en sus empleos, pero desgraciadamente esto sigue siendo un anhelo para los trabajadores eventuales, en México.

³⁹ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral, tercera edición, Trillas, Mexico, 1997 pág. 161.

En virtud de las reformas hechas a la Constitución en 1962 y concretamente con la adición a la fracción XXII, fue que se hizo necesario reformar también en ese mismo año la Ley Federal del Trabajo. La ley de 1931, en relación a los despidos que los patrones realizaban, hasta antes de la reforma establecía que "El patrón que se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, esta.

- I. Dará por terminado el contrato de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte del conflicto al patrón".

Como podemos observar si bien es cierto que esta ley de 1931 hasta antes de las reformas de 1962 era muy imprecisa, tampoco existía en ella ningún tipo de disposición que privara del beneficio a la estabilidad laboral a los trabajadores eventuales. Pero la reforma de 1962 modifico esta situación estableciendo en su artículo 124, que el patrono queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las siguientes indemnizaciones:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años;
- II. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labores esta en contacto directo y permanente con él y la Junta estima,

tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

- III. En los casos de los aprendices;
- IV. En los casos de los empleados de confianza;
- V. En el servicio domestico;
- VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Estas disposiciones al decir de Trueba Urbina "modificaban el carácter absoluto de la estabilidad obrera del texto primitivo establecido en la Constitución de 1917, por un sistema relativo, ya que faculta al legislador ordinario para eximir al patrono de la obligación de cumplir con el contrato de trabajo, mediante el pago de una indemnización, en los casos de despido injustificado, de modo que resulta inobjetable los casos de excepción que establece el precepto que se comenta, porque constitucionalmente fue autorizado para ello el legislador ordinario."⁴⁰ El comentario de Trueba Urbina a la reforma hecha a la Ley Federal del Trabajo en 1962 es muy claro, y como él lo comenta con esta nueva disposición se privaba de la estabilidad absoluta en el empleo al grupo de trabajadores a los que hacía alusión las cinco fracciones del artículo 124 y en cuyo contenido estaban incluidos los trabajadores eventuales, por lo que en consecuencia de esto, dichos trabajadores a partir de la citada reforma solamente gozan de una estabilidad relativa, dado que este tipo de

⁴⁰ Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, vigésima tercera edición. Porrúa, México, 1963, pág 67

estabilidad se caracteriza por "autorizar al patrón, en grados variables a disolver el trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización".⁴¹

Posteriormente la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, modificó la anterior formula contenida en el artículo 124, ya que en el artículo 49 fracción I, del nuevo ordenamiento, acortó a un año el caso de la antigüedad, suprimiendo también la fracción III, por haberse cancelado en el nuevo ordenamiento laboral la posibilidad de concertar relaciones de trabajo con la finalidad de aprendizaje. Por último se introdujo unos renglones en defensa de la estabilidad de los trabajadores de base al disponer la parte final del artículo 47 que "el patrón deberá dar aviso escrito de la fecha y causa o causa de la rescisión", pero dicha disposición tuvo que volver a ser modificada por considerarse inocua, según la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. por lo que en una reforma procesal de 1980, se puntualizó que "el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación del trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, Ob. cit. Pág. 221

El mal ya está hecho y los patrones en la actualidad cuentan con el instrumento legal que les permite negarse a reinstalar en su empleo a cierto grupo de trabajadores entre los cuales se encuentran los trabajadores eventuales aún y cuando estos no den motivo para ser despedidos.

Por todo lo expuesto anteriormente es que nos adherimos a lo expresado por Trueba Urbina, cuando con relación a las reformas de 1962, manifestó que "con dicho precepto se daba un paso atrás, ya que contemplaba tantas excepciones que en la práctica se hacía negatoria la reinstalación obligatoria".⁴² En este mismo sentido este autor continuó con sus críticas a las reformas hechas la Ley Federal del Trabajo, afirmando que "Desde que fue publicada la reforma la atacamos de contrarrevolucionaria porque tenía por objeto modificar la estabilidad absoluta de los trabajadores, por una estabilidad relativa, pues no debe de olvidarse por ningún motivo que el Derecho Mexicano del Trabajo, en el artículo 123, por primera vez en México y para el mundo consignó exclusivamente derechos a favor de los trabajadores, y a la luz de la teoría revolucionaria del precepto y de nuestra teoría integral, el derecho del trabajo es exclusivo de los trabajadores y cualquier excepción que lo desvirtúe introduce conceptos capitalistas que quedarán nulificados frente a la teoría general del precepto constitucional.

⁴² Citado por CAVAZOS FLORES, Baltazar y otros. Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Ob. cit. Pág. 163

Por supuesto que independientemente de que la ley reglamentaria no puede introducir excepciones a los principios fundamentales de carácter social del artículo 123, tales excepciones nacieron heridas de inconstitucionalidad, sin embargo las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y a la nueva de 1970 siguen el sentido capitalista de la reforma que algún día será modificada por la fuerza de la clase obrera para colocar el artículo 123 a la altura revolucionaria que merece.⁴³

2. Rescisión, terminación y liquidación de las relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo contempla una serie de causales por las cuales el patrón puede dar por rescindida una relación de trabajo, ya sea esta por tiempo indefinido o bien por tiempo definido. Este precepto tiene una especial importancia en lo concerniente a la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que al referirnos a la estabilidad de un trabajador en su empleo, significa tener que mencionar las situaciones frente a las cuales la Ley les permite a los patrones disolver una relación laboral, con lo que se rompe la idea de la permanencia indefinida de un trabajador en su empleo. Es cierto que a ningún patrón se le puede obligar a mantener en su empleo a un trabajador que no cumpla con eficacia y responsabilidad su trabajo, y es precisamente por

⁴³ TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo. Ob cit Pág 300

ello que la Ley laboral faculta a los patrones para que ante determinadas situaciones estos puedan dar por rescindida una relación laboral, siempre y cuando exista una causal que lo justifique. Pero debido a la falta de derecho a la reinstalación de un trabajador eventual, el artículo 47 hace todavía más difícil la situación de este grupo de trabajadores, ya que por un lado la Ley en la materia, como ya lo hemos mencionado, les niega a los trabajadores eventuales el derecho a la reinstalación y por el otro pone a disposición de los patrones una serie de situaciones en las que pueden rescindir una relación de trabajo, es decir la Ley pone en mano de los patrones el instrumento para despedir a un trabajador eventual independientemente de que estos puedan comprobar ante la autoridad laboral la existencia de la causa de despido, ya que esto es lo de menos porque por tratarse de trabajadores eventuales los patrones no tienen la obligación de respetarlos en su empleo. Con esto queremos poner de manifiesto que el trabajador eventual adolece de toda estabilidad en el empleo, dada las actuales disposiciones legales, las cuales atenta contra la permanencia del trabajador eventual en su empleo, porque aunque el artículo 48 de la ley en la materia en su parte final disponga que "Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, (indemnización o reinstalación) a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo". Lo cierto es que en la práctica cuando un trabajador eventual es separado injustamente de su empleo y este demanda ante la autoridad laboral su "reinstalación", poco obtiene al respecto,

porque pese a que el patrón no pueda comprobar la causa de rescisión de la relación laboral, de cualquier forma para el momento en que la autoridad laboral este en condiciones de emitir el laudo respectivo, el contrato de trabajo habrá llegado a su término, y si esto no fuera así, y el contrato aún estuviera vigente, entonces como ya lo hemos mencionado, el patrón puede negarse a la reinstalación del trabajador eventual, con fundamento en la fracción quinta, del artículo 49, de la Ley Federal del Trabajo, a pesar de que aún exista la materia de trabajo, porque en este caso el trabajador no esta demandando una prórroga del contrato de trabajo, sino ejercitando una acción de reinstalación ante un despido injustificado.

A nuestro parecer con tales disposiciones se deja a un lado el espíritu protector del Derecho Laboral hacia la clase trabajadora, dado que a pesar de que el artículo 47 de la Ley Laboral prescribe a favor de los patrones una serie de causales que los faculta para rescindir una relación de trabajo sin responsabilidad para estos, buscando con ello un equilibrio justo entre los dueños de los medios de producción y los trabajadores, todavia el legislador nulifica las posibilidades de que un trabajador eventual luche por conservar su empleo.

La existencia de las relaciones de trabajo por obra determinada tienen lugar cuando así lo exige la naturaleza de la obra a realizar, o bien en el caso del tiempo determinado cuando además de esto se tenga por objeto substituir a un trabajador. En cualquiera de los casos anteriores, estamos ante acontecimientos

extraordinarios que nos obliga a reflexionar, que no es posible que una empresa tenga que substituir a un trabajador, o bien tenga que realizar obras de carácter extraordinario que no correspondan a su actividad habitual y que lo tengan que hacer por periodos de tiempo tan largos como los contemplados por el artículo 50 de la Ley en la materia, en cuyo contenido prevé indemnizaciones para trabajadores eventuales con más de un año de servicio.

Por otra parte y dada la posibilidad de que existan relaciones de trabajo que excedan de un año de duración, se corre el grave riesgo de que un patrón conforme al artículo 46 pueda rescindir una relación de trabajo eventual a pesar de que el trabajador tenga prestando sus servicios durante más de un año. Esto basándose en alguna de las causales contempladas por el artículo 47, independientemente de que exista o no, ya que en el caso de que el patrón no pudiera comprobar la existencia de la causa del despido, conforme al artículo 49 solo estará obligado a pagarle al trabajador eventual la indemnización a que tenga derecho el trabajador según el contenido del artículo 50, dado que el patrón podrá negarse a reinstalar al trabajador en su empleo, a pesar que el trabajador lleve laborando más de un año. No puede ser comprensible que una empresa desarrolle ciertas actividades por tanto tiempo y aluda que son de carácter extraordinario, además de que con todo esto se merma y se rompe con la antigüedad de un trabajador, dejando éste de recibir los beneficios que provienen de ella.

Es importante conocer de manera precisa cual es la indemnización a la cual tiene derecho un trabajador eventual, para lo cual nos permitiremos transcribir el artículo 50 en lo que concierne a las indemnizaciones que la ley otorga a los trabajadores eventuales.

Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor a un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

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

De las fracciones I y II del artículo 50, podemos darnos cuenta que este artículo contempla indemnizaciones para trabajadores eventuales con una antigüedad de más de un año de servicio, dado que en la última parte de la primera fracción se menciona que se pagará una indemnización para los trabajadores eventuales con más de un año de servicio, integrada por seis meses de salario por el primer año de trabajo y de veinte días por CADA UNO DE LOS AÑOS SIGUIENTES, con lo que se deja ver que pueden existir

relaciones eventuales de trabajo que duren mucho más de un año. Pero por otra parte los patrones tienen el cuidado de finiquitar a los trabajadores eventuales cada vez que se vence su contrato, con la finalidad de que dichos trabajadores sigan prestando sus servicios en la misma empresa sin que ello les genere a los dueños de los medios de producción gastos por prestaciones derivadas de la antigüedad, además de que en esa forma dichos trabajadores pueden tener durante mucho tiempo la calidad de eventuales en la misma empresa.

La problemática de los trabajadores eventuales con relación a la conservación de sus trabajos, no termina con las causales previstas dentro de las primeras catorce fracciones del artículo 47, ya que la fracción décima quinta indica, que también serán causas de rescisión de una relación laboral "las previstas de manera análogas a las fracciones anteriores", con lo que todavía se abre más la posibilidad de que un patrón pueda aludir algún tipo de causal de rescisión, perjudicando más que nada a los trabajadores eventuales, ya que como lo mencionamos de nada importa que el patrón pueda o no comprobar dicha causal si de cualquier manera la Ley laboral lo exime de la obligación de reinstalar en su empleo a los trabajadores eventuales.

Por otra parte y muy relacionado con la problemática de la rescisión de las relaciones laborales, existen los casos de terminación de las relaciones de trabajo contempladas por el artículo 53 de la Ley en la materia, las cuales a diferencia de las causales de rescisión si se encuentran bien delimitadas y

definidas por la Ley, por lo que en ellas no se podrá invocar causas análogas. Pero nuevamente se presenta la misma problemática para los trabajadores eventuales, ya que si el patrón conforme a lo dispuesto por el 55 de la ley no comprueba las causas de terminación, entonces se estará a lo dispuesto por el artículo 48 y por consiguiente a lo prescrito por el artículo 49, que como ya lo mencionamos son los preceptos normativos que les niegan a los trabajadores eventuales su estabilidad en el empleo.

Así también existe mucha imprecisión en la legislación laboral en relación al pago de los salarios caídos a los trabajadores eventuales, por lo que se ha tenido que recurrir a lo establecido por jurisprudencias como la siguiente: "Si los salarios caídos son los que el trabajador deja de percibir por culpa del patrón y en tanto se está tramitando el conflicto que se haya planteado ante la autoridad laboral correspondiente, en los casos de que la contratación es por tiempo fijo o por obra determinada, el perjuicio sufrido por el trabajador, por el incumplimiento de su contrato por parte del patrón, no puede consistir más que en los salarios que pudo haber ganado hasta la terminación de su contrato" (Amparo directo 649/1967, Alicia Morales Sandoval, Septiembre 4 de 1967, 4ta.Sala, Sexta Epoca, Vol. CXXIII, Quinta Parte, p.38). Pero ante esta situación vale la pena considerar lo dispuesto por la legislación laboral y por la misma jurisprudencia en el sentido de que "las relaciones de trabajo por tiempo y obra determinada perdurarán mientras existan las causas que le dieron origen", por lo que según nuestro criterio los salarios caídos se les deberían de pagar a los trabajadores

en tanto exista la materia de trabajo, porque no es justo que si existe una disposición por la cual se faculta al patrón a negarse a la reinstalación de un trabajador eventual, tampoco haya nada que delimite el uso de dicha facultad, como podría ser el daño económico que le causaría al patrón el hecho de negarse a reinstalar a un trabajador eventual teniendo que pagarle los salarios que este pudiera recibir en tanto exista la materia de trabajo.

3. La inseguridad social y la falta de prestaciones

El artículo 2 de la Ley del Seguro Social nos señala que "La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios necesarios para el bienestar individual y colectivo". Pero esto no se puede lograr sino es asegurando a los trabajadores su permanencia en sus empleos.

"La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el Derecho del Trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miro apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la

adversidad y en la vejez. De estas dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza en el presente y en el futuro.”⁴⁴

“Si en el siglo XIX la teoría del riesgo profesional y la introducción de los seguros sociales constituyeron el punto de partida de la seguridad social, esta segunda mitad del siglo XX ha hecho de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos su razón, quiere decir, el principio de la estabilidad ocupa hoy día el centro de la seguridad social.”⁴⁵

La seguridad social se ha convertido en una capa protectora para los trabajadores, capa que no llega a cubrir todavía a un gran grupo de trabajadores en México, tal es el caso de aquellas personas que en virtud de no tener asegurada su permanencia en el empleo, siempre están en la incertidumbre y la desconfianza de que algún día, por algún capricho de sus empleadores o bien por alguna situación ajena a ellos se puedan ver sin ningún medio que les proporcione el mínimo de posibilidades para sobrevivir dignamente y les asegure a ellos y a sus familias algún tipo de atención médica y demás prestaciones que les permita vivir no solo el presente sino también puedan esperar el futuro sin ningún temor. Desafortunadamente y dada las posibilidades tan grandes que ofrece nuestra legislación laboral para hacer uso

⁴⁴ DÁVALOS, José. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, tercera edición, Tr Hector Fix Zamudio y José Dávalos, Dirección General de Publicaciones U.N.A.M 1983, pág. 42.

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario. “La Estabilidad en el Empleo”, PEMEX Lex, núm. 95 – 96, Mayo – Junio 96. México, pág. 60.

de manera desmedida de las contrataciones para obra o tiempo determinado, la condición humana de los trabajadores que son contratados para desarrollar supuestamente trabajos de carácter extraordinario, se ve cada día más dañada ya que este tipo de relaciones de trabajo no les proporciona la seguridad hacia la vida y mucho menos les ofrece una tranquilidad absoluta hacia el futuro, dado que la economía se impone respecto a sus valores humanos. No se puede hablar de seguridad económica ni social frente al peligro permanente del desempleo al que continuamente se enfrentan los trabajadores eventuales en México, ya que con este tipo de contrataciones los trabajadores continuamente se encuentran deambulando por las calles ofreciendo sus servicios y aceptando muchas veces empleos que no cubren sus expectativas como seres humanos y mucho menos como profesionistas, además de tener que padecer las desventajas que origina el no contar con una antigüedad en un empleo.

Una existencia decorosa tal y como lo señalo Mario de la Cueva "solo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la prestación técnica y universitaria de sus hijos, y de asomarse a los planos de cultura, en tanto él como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales."⁴⁶

⁴⁶ *Ibidem*, pág. 113

A. La falta de prestaciones derivadas de la antigüedad

Por otra parte no solo la permanencia en el empleo le ofrece al trabajador tener acceso a la seguridad social, sino que además dicha permanencia le va a permitir a un trabajador ir fincando con el transcurso del tiempo una antigüedad que le permita tener acceso a una serie de beneficios y prestaciones las cuales se van a contabilizar en base al tiempo en que el trabajador haya prestado o continúe prestando sus servicios para una empresa o patrón, por lo que es necesario hacer mención de cuales son las prestaciones a las que un trabajador por el hecho de ser eventual no puede aspirar. "Los derechos y deberes que nacen al iniciarse la relación de trabajo no permanecen idénticos ni siendo los mismos, sino que, por diversos acontecimientos, se modifican los existentes o se generan nuevos derechos integrantes de esta relación laboral. Precisamente la antigüedad en el trabajo es uno de los acontecimientos que provoca el nacimiento de nuevos derechos o la modificación de los vigentes. Si la prestación del trabajo subordinado genera la relación de trabajo, la prestación prolongada del mismo - antigüedad en la empresa- origina nuevos derechos integrantes de la relación de trabajo o mejora los existentes. El trabajo en la empresa, cuando se prolonga durante varios años -dice la exposición de motivos de la nueva ley-, es fuente de derechos para el trabajador".⁴⁷

⁴⁷ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, tomo II, Ob. cit. Pág. 241.

En el contrato por plazo indeterminado a medida de que el tiempo transcurre, el trabajador se vincula cada vez más estrechamente con la empresa, lo que no sucede en el caso de los trabajadores eventuales dada las características de trato que tienen este tipo de trabajadores con respecto a su permanencia en el empleo. El principal fundamento de la lucha contra los contratos por tiempo determinado, es porque en el fondo constituyen un obstáculo para la estabilidad de los trabajadores que los priva de las prestaciones que se derivan de la antigüedad en el empleo. Según lo afirma Néstor de Buen, "la antigüedad es un hecho de la cual van a derivarse una serie de derechos", una prestación que se deriva del transcurso del tiempo, es la prima de antigüedad, que según el artículo 162 de la ley laboral y en contra de los intereses de los trabajadores eventuales, es una prestación exclusiva de los trabajadores de base. En este sentido la fracción III del artículo 162, los artículos 54 y 436 de la ley en la materia, son los preceptos normativos encargados de detallarnos de una manera precisa quienes son los trabajadores que tienen derecho a este tipo de prestación. Dentro del contenido de estos preceptos no se contempla a los trabajadores eventuales, dado que las personas que prestan sus servicios por tiempo u obra determinado únicamente tienen derecho a la liquidación a que se refiere en el artículo 50, fracciones I y III.

Hay que tener en cuenta que según la exposición de motivos de la ley vigente, la naturaleza de la prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del

que corresponde a las prestaciones de seguridad social, ya que se trata de una prestación que deriva del solo hecho del trabajo.

Podemos concluir que las únicas prestaciones a las cuales los trabajadores eventuales tienen derecho, como consecuencia del tiempo que lleven prestando sus servicios en una empresa son, el pago de aguinaldo conforme a lo dispuesto por el artículo 87, el derecho al goce de vacaciones según lo establecido por el artículo 77, el derecho a participar en el reparto de utilidades conforme a la fracción VII, del artículo 127; y por otra parte pero también derivado de la antigüedad en el empleo el derecho de preferencia consignado en los artículos 154 y 156 de la ley laboral.

CAPÍTULO IV EL USO DEL CONTRATO EVENTUAL PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO EN LA ACTUALIDAD

1. LA GLOBALIZACION Y LA CRISIS ECONOMICA EN TORNO AL CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO

En los últimos años se han experimentado profundas transformaciones económicas, técnicas y sociales que repercuten en los sistemas de relaciones laborales. Sin duda alguna las transformaciones más importante han sido el deterioro de la situación económica y el fenómeno de la gobalización económica que ha cubierto a casi todo el mundo, lo cual obliga a considerar la actual situación de las relaciones laborales, sin dejar de tomar en cuenta otras circunstancias como la del desempleo, la competitividad y la ineficacia del aparato productivo.

Garantizar una estabilidad laboral a la mayor parte de la población trabajadora en México, debería ser uno de los principales objetivos que el estado debería de cumplir, ya que solo mediante la ocupación de la fuerza de trabajo, este país podrá combatir la pobreza y la desigual distribución del ingreso, entre otros muchos problemas que nos aquejan, es por ello que se debe de combatir a toda costa cualquier circunstancia que dañe la estabilidad de los trabajadores en el empleo, logrando paralelamente un justo y equitativo crecimiento económico tanto para los trabajadores como para los dueños de los medios de producción, lo que se traducirá en un mayor crecimiento económico para nuestro país.

En este último capítulo analizaremos como es que en los últimos años se ha observado en México un aumento en las contrataciones por obra o tiempo determinado, lo cual hace necesario repasar como se ha comportado el empleo en México en los últimos tiempos y principalmente en este periodo de recesión económica que aqueja al país .

A. La crisis económica

El tema de las relaciones laborales va muy de la mano con el comportamiento económico de país, ya que éste influye en el establecimiento de las formas de contratación. En México hasta antes de 1982 se observó una industrialización, la cual trajo como consecuencia un mayor nivel de vida para la clase trabajadora, época en la que era poco frecuente las contrataciones por obra o tiempo determinado, pero a partir de ese mismo año y como resultado de diversos desequilibrios en el exterior nuestro país se vio envuelto en una crisis provocada por el endeudamiento externo. Con el objeto de superar tal situación se adoptaron una serie de medidas para la apertura a las importaciones y se desregularizaron las exportaciones, con lo que se buscaba reorientar a los productores nacionales hacia el comercio con el exterior tratando de lograr con ello una mejoría en el empleo; pero las constantes devaluaciones en 1986 impidieron el éxito de las medidas adoptadas. Al no obtener el resultado deseado con las medidas implantadas, a partir de 1987 se instrumentaron

programas de concertación entre los diferentes sectores productivos del país, pero desgraciadamente en todas las políticas económicas instauradas se ha golpeado duramente al mercado laboral y concretamente a los trabajadores, quienes por el temor de verse desempleados aceptan cualquier tipo de contratación que les permita aunque sea de manera temporal satisfacer sus necesidades y las de sus familias.

“Uno de los rasgos más relevantes del modelo aplicado durante los ochentas y los años que han transcurrido de la presente década ha sido la convicción de que el libre funcionamiento del mercado elimina la dificultad en la actividad económica y conduce invariablemente hacia un equilibrio”,⁴⁸ tal razonamiento es el que se ha venido aplicando en nuestro país en los últimos tiempos con la finalidad de combatir las repercusiones negativas que se han originado en el mercado de trabajo con motivo de la constante crisis económica, con lo que se le ha dado a los empleadores toda la libertad para que contraten de manera eventual a gran parte de su personal de nuevo ingreso por lapsos de tiempo muy largos, dado que la ley laboral no les limita de manera específica el uso de este tipo de contratos. “Las condiciones de empleo de una gran parte de la fuerza laboral, y en consecuencia los niveles de bienestar de la población, en general, se han deteriorado. Por un lado, las remuneraciones medias reales de los trabajadores ha declinado durante toda la década de los ochenta debido a

⁴⁸ LÓPEZ G Julio (coordinador). Macroeconomía del Empleo y Políticas de Pleno Empleo para México.

Porrúa, México, 1997, pág 14

diversos factores (entre otros, la elevación de los márgenes de ganancia, las fuertes devaluaciones y la declinación de la demanda laboral). Por otra parte, los salarios han reducido su participación en el producto interno bruto de la economía, reflejando, además de los factores antes señalados, la reducción de las actividades asalariadas. La disminución en la oportunidades de empleos bien remunerados ha conducido a que la población se inserte en actividades poco productivas que, sin embargo, le ha permitido obtener un ingreso de subsistencia. Adicionalmente, la mayor incorporación de la fuerza de trabajo al mercado laboral ha incidido a un empeoramiento de las condiciones prevalecientes en este mercado⁴⁹ Irremediamente el estado de la economía de una nación va a influir de manera directa en el mercado laboral y muy en particular en las relaciones laborales, ya que la constante demanda de empleo y las reducidas oportunidades de éste son muchas veces consecuencia de una recesión económica, lo que generalmente provoca que las formas de contratación vayan tomando las características que más les beneficie a los dueños de los medios de producción, porque a fin de cuentas son ellos quienes tienen el poder de contratación y siempre van a buscar las mejores condiciones que les permitan allegarse de la mano de obra que requieren para seguir compitiendo en el mercado. Es por ello que los empleadores en un periodo de crisis económica encuentran en las contrataciones eventuales la forma de disminuir los costos por concepto de mano de obra, ya que en virtud de este tipo

⁴⁹ Idem.

de contrataciones evaden otorgar una serie de prestaciones a los trabajadores que les provocaría un aumento en sus costos de producción.

En los últimos tiempos se ha pensado que la flexibilización en las formas de contratación es una de las fórmulas que le va a permitir al país reactivar su economía, ya que mientras los empresarios tengan mayores libertades para contratar a su personal, esto se traducirá en un incentivo para que inviertan sus capitales, dado que cuanto menores sean las obligaciones contraídas con el personal, mayores serán sus ganancias; pero por otra parte se corre el grave peligro que al flexibilizar las formas de contratación se dejen desprotegidos a los trabajadores y estos no tengan ningún tipo de prestaciones que les permita enfrentar su realidad inmediata y mediata. Es esta la razón por la que "siempre han existido categorías especiales de puestos de trabajo que justificaban situaciones jurídicas especiales (trabajo estacional, trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal, etc.), pero afectaban únicamente a una minoría de la población activa, y tanto los sindicatos como los legisladores cuidaban de que siguieran siendo estrictamente restringidas" ⁵⁰

Las contrataciones eventuales están experimentando un constante auge no sólo en México si no en otras muchas partes del mundo, pero lo que hay que tener muy presente son las diferencias que existen entre las otras economías

⁵⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Flexibilidad del Mercado del Trabajo Colección informes O I T España, 1988, pág 30

que practican este tipo de contrataciones respecto con la economía que prevalece actualmente en México, esto porque en economías sanas las contrataciones eventuales aparecen como una opción más en el mundo laboral y no como la única al rededor de una depresión económica, como sucede en México. Además hay que considerar que en muchos países donde se practican las contrataciones eventuales cuentan con una economía sana lo que les permite tener programas de apoyo social y económico para aquellas personas que se encuentran desempleadas. Pero ya sea como respuesta a una depresión económica o bien como resultado de otras situaciones, “en lo que se refiere al trabajo temporal, que antes era un simple lubricante del mercado de trabajo en periodos de exceso de actividad, o en caso de ausencia de trabajadores en vacaciones o en formación, tiende a convertirse en una forma de empleo permanente para muchos trabajadores y corriente para muchas empresas”,⁵¹ lo que si podemos afirmar es que en México al igual que en otros muchos países con economías precarias, el trabajo eventual es un fenómeno marginal para el conjunto de la población activa.

Al revisar a fondo lo que sucede en el mundo respecto a las contrataciones eventuales, distinguiremos siempre como común denominador, que los trabajadores eventuales siempre están en desventaja en relación con las prestaciones que por ley son otorgadas a los trabajadores permanentes, y que

⁵¹ MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Flexibilidad del Mercado del Trabajo Ob cit

muchas veces tal y como sucede en países como Japón no se les proporciona a los trabajadores eventuales ningún tipo de seguro de enfermedad; o bien como en el caso de los Estados Unidos, la tendencia hacia el trabajo eventual es más marcada permitiendo al Gobierno Federal tener trabajadores eventuales sin cobertura social. En México por disposición de nuestra Ley laboral los trabajadores eventuales solamente tienen derecho a un reducido número de prestaciones, a los cuales ya nos hemos referido, salvo que por virtud de un contrato colectivo de trabajo se les otorguen mayores prestaciones a este tipo de trabajadores. Es así como la expansión de las formas diversificadas de empleo tiende siempre a degradar la situación de los trabajadores interesados, siendo casi siempre las contrataciones por obra o tiempo determinado la antesala del desempleo en presencia de emergencias económicas.

B. Globalización económica

Paralelamente al problema económico del país, en los últimos años ha surgido en todo el mundo un nuevo factor que también ha influido en el comportamiento de las relaciones laborales en México, este nuevo factor ha nacido como consecuencia del intercambio comercial a nivel mundial al cual México se ha incorporado mediante diversos tratados económicos firmados con varios países, siendo uno de los más importantes el Tratado de Libre Comercio, que nuestro país suscribió con Estados Unidos y Canadá. Este tipo de acuerdos

internacionales, provoca que el Estado tenga que modificar algunos aspectos en cuanto a su regulación laboral y pese a que nuestra legislación laboral aún no ha sufrido ningún cambio, se han presentando practicas como consecuencia del libre mercado, que muchas veces llegan a poner en duda la permanencia del espíritu proteccionista de nuestras leyes laborales hacia la clase trabajadora.

“Históricamente la integración económica ha sido uno de los proyectos que con mayor reiteración se ha intentado con la finalidad de obtener a través de esta, mejores índices de crecimiento y de desarrollo económico a nivel nacional y mayor competitividad a escala internacional”,⁵² pero frente a este intento muchos inversionistas encuentran en la legislación laboral del país toda una serie de conquistas laborales a favor de los trabajadores, las cuales de alguna manera eran razonables hasta antes de la integración económica a la que México se ha sumado; pero hoy en día tales conquistas laborales representan para los inversionistas tanto nacionales como extranjeros una traba, la cual se tiene que romper para dar paso al libre mercado en toda su plenitud, aún a costa del debilitamiento y el derrumbe de gran parte de las conquistas que los trabajadores en materia laboral han conseguido a través de años de lucha.

En virtud de los tiempos modernos que estamos viviendo se sostiene que solo a través una nueva cultura de trabajo concertada en la productividad y en

⁵² BESUSAN AREUS, Graciela. Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio, Colección las Ciencias Sociales, Coedición FLCSO, U.A.M. Xochimilco y Porrúa, México, 1992, pág 65

nuevas formas de contratación es como se podrá poner en marcha una libre economía de mercado; al respecto nosotros creemos que cualquier proyecto de integración económica, debe de considerar los impactos que tenga en el mercado laboral y muy concretamente las repercusiones que pueda tener en la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, ya que estos representan la clase económica más débil del país, pero además constituyen la fuerza de trabajo sin la cual ningún proyecto de globalización económica podría ponerse en marcha.

Podemos considerar que la globalización económica y muy en particular el Tratado de Libre Comercio, no ha propiciado una elevación de las condiciones laborales y muy al contrario a ello, se ha venido observando día con día una disminución en el empleo y por consiguiente mayores formas de subcontratación incluyendo en estas, a las contrataciones para obra o tiempo determinado. Las empresas en un intento de bajar sus costos y aumentar su producción o por lo menos mantenerla, han accedido más que a una reconversión tecno-industrial (que también ha existido pero mínima), a una reconversión de contrataciones de personal; y esto obedece principalmente a que prevalece la idea patronal de generar mayor rentabilidad a costa del abaratamiento de la fuerza de trabajo, lo cual de alguna manera lo consiguen mediante la contratación de personal para obra o tiempo determinado. Siendo el contrato por tiempo determinado el que los empleadores con mayor frecuencia utilizan, ya que es mucho más sencillo para ellos disfrazar una contratación por tiempo determinado, que una por obra

determinada, aunque en la mayoría de los casos ambos tipos de contratación eventual no están jurídicamente justificados, ya que normalmente este tipo de contratos nunca cubren todos los requisitos que la Ley determina para su celebración.

Por otra parte los inversionistas extranjeros encuentran en México mayores ventajas en lo que respecta al costo salarial, ya que por ejemplo el salario mínimo en nuestro país es nueve veces menor al que se paga en Estados Unidos, por lo que los inversionistas extranjeros encuentran más rentable nuestro país para el establecimiento de sus empresas; pero por otra parte existe para dichos inversionistas la desventaja que en México la productividad promedio es de un 33 por ciento al que se registra en Estados Unidos por ejemplo, pero este problema de alguna forma lo consiguen combatir los inversionistas a partir de contrataciones eventuales, ya que es un principio sostenido que los trabajadores que se sienten inseguros en sus empleos tienden a producir más que los que tienen un vínculo permanente con la empresa.

Con el pretexto de la modernización que exige la globalización económica "se ha procedido a una flexibilización laboral sin mediar una adecuada concertación bilateral, teniendo como meta sobre todo, conseguir mayor poder patronal en el proceso productivo de la empresa".⁵³ En todo caso y en torno a una economía global mundial, se debería concertar una mejor vinculación entre

⁵³ *Ibidem*, pág. 88.

los factores de productividad, pero lo que de alguna manera se busca al flexibilizar las formas de contratación, es hacer más atractivo a nuestro país para los inversionistas extranjeros, tal y como ya lo hemos venido planteando. La maleabilidad de las formas de contratación es una demanda de nuestros socios con los que se tienen firmados tratados en materia de comercio; ya que países como Canadá y Estados Unidos no cuentan con legislaciones laborales tan proteccionistas como la de nosotros, "por tanto, el Tratado reforzará la tendencia generada por la gestión del actual gobierno, en el sentido de transformar las relaciones político-laborales en relaciones de poder más llanas, sin protección tutelar del Estado, aunque conservando para él la capacidad de arbitraje y conciliación sobre los conflictos".⁵⁴ Además el Tratado de Libre Comercio, representa el pretexto adecuado para que tanto empresarios y Estado puedan llevar a cabo las tan anunciadas reformas a nuestra legislación laboral, tendientes a transformar viejas instituciones. "El avance de las negociaciones del Tratado de Libre Comercio (TLC) actualizó las objeciones en torno al régimen laboral mexicano, con argumentos contrarios, según la perspectiva desde la que son formuladas. Las empresas nacionales y extranjeras, sobre todo las primeras, buscan una armonización a la "baja" de los derechos laborales para eliminar las cargas generadas por la rigidez y el excesivo proteccionismo de la legislación mexicana, comparada principalmente con la normatividad estadounidense".⁵⁵ Dentro de esta supuesta armonización, se contempla por

⁵⁴ BESUSAN AREUS, Graciela. Las relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio Ob cit Pág 91

⁵⁵ Ibidem, pág. 146.

parte de los empleadores flexibilizar las formas de contratación que hasta la fecha de alguna forma predominan en México, dado que las condiciones que la Ley establece para establecer relaciones por tiempo u obra determinadas son una carga para dichos empleadores que en muchas ocasiones tienen que hacer una serie de movimientos para poder justificar sus contrataciones temporales, entre otras muchas formas de subcontratación.

Una visión general de la globalización económica frente a las relaciones laborales en México, nos permite ver un escenario en el que contienden los que defienden a ultranza el conjunto de normas en pro de la protección de los intereses obreros y quienes buscan terminar con las conquistas históricas del proletariado, para dejarlos inermes en una nueva racionalidad económica que no admite la tutela de los más débiles.

“Estamos penetrando terrenos de interdependencia económica internacional globalizantes, determinadas por áreas mundiales; en ese contexto nos urge la eficiencia y la calidad, pero no es cambiando o atenuando los principios de estabilidad laboral como podremos acceder a ello, todo lo contrario, es urgente enfrentar de manera seria ese cuello de botella”,⁵⁶ es por eso que con prácticas antijurídicas como las que se presentan al hacer un uso desmedido de las contrataciones eventuales disfrasándolas de necesarias, que en muchas ocasiones se realizan en aras de flexibilizar las contrataciones para

⁵⁶ OLIVERA QUINTERO, Jorge “La Estabilidad en el Empleo”, El Foro. Ob. cit. Pág. 69

una mejor integración económica con el mundo, solo se consigue dañando aún más los intereses de los trabajadores; mejor sería que las autoridades realizarán un análisis serio y honesto para que se den cuenta por propios ojos que no es flexibilizando las formas de contratación como se puede enfrentar esta globalización económica, si no mediante la elaboración y aplicación de buenas políticas económicas que hagan más rentable nuestro país para la inversión extranjera, como sería la supresión de las excedentes cargas arancelarias.

Las tendencias de las relaciones laborales en torno a la globalización económica se orientan hacia una flexibilización, donde sin duda alguna las contrataciones eventuales ocupará un lugar importante, ya que la contratación para obra o tiempo determinado como parte de la flexibilización de las relaciones laborales se visualiza dentro del ajuste maleable que debe de tener la cantidad de la fuerza de trabajo según las necesidades de la producción del mercado. Nosotros insistimos que dadas estas tendencias de contratación, la Ley debería de ser más clara y no permitir que se ocupe por periodos tan largos a trabajadores eventuales, no por lo menos mientras en el país continúe bajo la actual situación económica. Tampoco es valido que bajo el pretexto de una globalización mundial en la economía, se haga un uso desmedido de las contrataciones por obra o tiempo determinado, ya que antes de integrarnos a una economía de libre mercado con el resto del mundo hay que proteger los intereses de la clase trabajadora, o bien si se piensa que solo mediante la libre contratación se puede atraer a los capitales extranjeros, entonces el gobierno

debería de poner en marcha un programa de protección y ayuda para aquellas personas que se encuentren desempleadas, que de alguna forma les garantice de manera permanente su acceso a la seguridad social.

2. El contrato de trabajo para obra o tiempo determinado como instrumento para combatir el desempleo

Es muy común que frente a la problemática del desempleo se intente recurrir al contrato eventual de trabajo como medio para estimular las contrataciones, dado que los empleadores ha sostenido que solo mediante contrataciones mas flexibles es como se puede estimular la inversión y por consiguiente combatir el desempleo, por lo que en el presente numeral nos abocaremos a analizar la anterior idea.

“Después de una década de ajustar y abrir la economía a los mercados y competencia externa, el desempleo en México es hoy mayor que antes del proceso de ajuste y de reorientación estratégica de la economía iniciado en 1983. La tasa de desocupación abierta, que fue más bien pequeña durante todos los años setenta y hasta 1981, empezó a caer a partir de 1993 y se mantuvo reducida hasta finales de 1994, pero volvió a acelerarse a partir de enero del año 1995; las ultimas cifras disponibles, correspondientes a todo 1995, la sitúa en 6.2 por ciento: cerca del doble de 1994. Por su parte, la desocupación

disfrazada ha venido aumentando desde que inicio el ajuste y es muy alta.⁵⁷ Estas cifras han continuado en constante crecimiento en los últimos tres años, dado que las políticas implantadas al respecto han continuado siendo ineficaces y no se han conseguido los resultados esperados tanto por el gobierno como por la población trabajadora. De alguna forma con estos resultados se demuestra que es erróneo creer que desde el punto de vista de la oferta, la falta de flexibilidad en las relaciones laborales se convierte en la causa del desempleo masivo, ya que en México en los últimos años ha existido una tendencia hacia el uso de formas flexibles de contratación, en virtud del establecimiento de empleos temporales, lo cual no ha desembocado en una disminución del desempleo.

Resulta sorprendente que en estos tiempos en los que existe mayor flexibilidad para en las relaciones laborales y concretamente en las formas de contratación mediante el desarrollo de los empleos llamados flexibles, todavía algunos sectores atribuyan el alto índice de desempleo ala falta de flexibilidad en la mano de obra. También es sorprendente que un buen numero de derechos adquiridos por los trabajadores durante el prolongado periodo de pleno empleo se consideran ahora factores de rigidez responsables de la problemática laboral económica que hoy se vive. Parece ser que la tendencia es afirmar que la flexibilidad y la adaptabilidad del empleo resultan buenas, mientras que la inflexibilidad y la rigidez son la consecuencia de todos los males que se están

⁵⁷ LÓPEZ G Julio Macroeconomía del Empleo y Políticas de Pleno Empleo para México. Ob cit Pag 7

viviendo en torno a ese rubro. "Para muchos el término flexibilidad ya no es más que un eufemismo, utilizado para designar la suspensión de diversas formas de seguridad. No se oye nunca recomendar una mayor flexibilidad del empleo que implique más inseguridad".⁵⁸ La problemática en el mercado laboral cada día se agrava más y la figura de la flexibilidad en el mundo del mercado laboral es solo otros de sus elementos más no la solución del problema.

Es falso que la expansión del empleo se deba a una maleabilidad en las formas de contratación, ya que la oportunidad de empleo en un país es consecuencia de otros muchos factores. "Una parte del problema estriba precisamente en el hecho de que el desarrollo de la flexibilidad del empleo no ha hecho sino aumentar el desempleo, y hacerlo aún más resistente a los remedios propuestos. Hoy, se tiende cada vez más a no contratar trabajadores regulares (debido en parte a las fluctuaciones de la coyuntura, pero también por la amplitud de la oferta de la mano de obra, del coste de los beneficios complementarios y de las nuevas formas de tecnología). El resultado es que cuando se producen recesiones, ya no se intenta mantener una reserva de mano de obra, y en lugar de dirigirse a la masa de desempleados declarados, se acude a una mano de obra a tiempo parcial o ocasional, constituida generalmente por personas que no pertenecen a la población activa. Tal es el caso del tremendo crecimiento del desempleo de larga duración, y cuan existe

⁵⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Flexibilidad del Mercado de Trabajo. Ob cit Pág 85.

empleo disponible se prefiera a otros trabajadores antes que a los desempleados".⁵⁹ De alguna manera lo anterior se puede explicar debido a que en tiempos de crisis la oferta de mano de obra es mayor a las oportunidades de empleo, por lo que los empleadores prefieren ocupar mano de obra más barata, la cual la constituye el grueso de la población que nunca ha trabajado y que no cuenta con ningún tipo de experiencia laboral, por lo que dichas personas acepta de inmediato trabajar por periodos de tiempo determinados, con la supuesta posibilidad a que sean contratados permanentemente; ya que este es el gancho que comúnmente utilizan los empleadores para poder integrar a sus filas a este tipo de trabajadores no calificados.

La utilización de mano de obra ocasional, la subcontratación y el recurso a trabajos temporales, la manera de eludir las medidas de protección al empleo, pero "ello no quiere decir que todas estas formas de contratación hasta ahora atípicas, sean sinónimos de inseguridad, pero está claro que muchas de ellas se caracterizan por una precariedad relativa".⁶⁰ No hay que olvidar que lo más importante para un trabajador es contar con la certeza de poder conservar su empleo tanto tiempo como lo desee, y lo que desea generalmente un trabajador es permanecer en su empleo hasta llegado el momento en que tenga la edad para retirarse de manera decorosa, por lo que la seguridad en la permanencia en su empleo es la única forma que tienen los trabajadores en México para

⁵⁹ Ibidem, pág. 89.

⁶⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Flexibilidad del Mercado de Trabajo. Ob. cit. Pág.

conseguir este anhelo, debido a que en nuestro país no se cuenta con ningún tipo de subsidio para el desempleo. "En México todavía se maneja el argumento de que la defensa del empleo es una recompensa suficiente para el trabajador y se sostiene a ultranza la necesidad de flexibilizar en forma generalizada la duración de las relaciones de trabajo, cuando es evidente que la alta rotación del personal atenta contra la eficiencia y frena la inversión en capacitación, requisito indispensable para competir en calidad"⁶¹. Por lo que las contrataciones temporales no pueden ser la solución al problema del desempleo, ya que si en virtud de estas formas de contrataciones de verdad podría emplearse a un mayor número de trabajadores que se encuentran en el desempleo, por otra parte la constante rotación de personal disminuye la eficiencia, además que el constante temor por parte de los trabajadores que son contratados a tiempo parcial de verse desempleados nuevamente, provoca en ellos un desgaste mental que muchas veces se llega a odiar hasta el mismo centro de trabajo dada su situación de inestabilidad, lo que provoca que ese trabajador no se encuentre totalmente integrado a su lugar de trabajo disminuyendo su interés por el mismo.

"No la productividad no es posible haciendo de los trabajadores mil usos, se accede a ella con la capacitación y el adiestramiento previos y esta premisa sólo es dable con el respeto a la estabilidad que perfila nuestra legislación, porque la inversión debe de ser constante y no temporal y el capital más importante de las empresas son precisamente sus trabajadores; finalmente si se

⁶¹ BESUSAN AREUS, Graciela. Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio. Ob cit Pag 19

quebrantara el sistema mexicano de la estabilidad de los trabajadores en su empleo, se rompería la parte nuclear de todo el derecho de las relaciones individuales de trabajo, y aquellos, es decir los trabajadores no entendería jamás la importancia de colaborar a los fines de la empresa”.⁶² A nuestro punto de ver la flexibilización en las formas de contratación, mediante el desarrollo de los empleos temporales no es la fórmula para abatir el desempleo, tal y como lo hemos demostrado y por el contrario disminuye la eficiencia en las empresas.

3. Postura de los empleadores respecto al uso del contrato de trabajo para obra o tiempo determinado

A lo largo del desarrollo de este cuarto capítulo, de alguna manera se ha hablado de la postura que tienen los empleadores frente al uso del contrato eventual de trabajo, ya sea ante a la crisis económica que agobia al país, o bien ante la misma globalización mundial de la economía; pero aún nos hace falta hacer un análisis mucho más amplio de la postura patronal ante la utilización de la contratación temporal, ya que hay otros muchos factores que influyen para que los patrones se inclinen cada vez más por la utilización de trabajadores eventuales.

⁶² OLVERA QUINTERO, Jorge. “La Estabilidad en el Empleo”, El Foro. Ob. cit. Pág. 69

“Es tiempo de plantear el problema en toda su magnitud, lo cierto es que nos encontramos delante de dos pretensiones: el capital y los empresarios se oponen a la estabilidad en el empleo, porque es una institución que tiende a restringir su voluntad y su poder absoluto sobre su personal; en esencia el capital y los empresarios defienden la misma tesis de todos los absolutismos, del que practicaron desde el nacimiento del capitalismo hasta la aparición del Derecho del Trabajo y a la cual envuelven dentro de un ropaje económico y técnico: la empresa privada, dicen descansa y presupone la absoluta libertad de acción del empresario, a fin de que pueda determinar su organización y funcionamiento de conformidad con las exigencias de la economía y la técnica; el principio de autoridad, agregan, sufriría un grave daño si el empresario no pudiera despedir a aquellos trabajadores que no les inspiren confianza o no armonicen con los restantes obreros o con las normas de trabajo; los trabajadores que se sienten seguros en el empleo, continúan diciendo, muestran una cierta rebeldía y es frecuente que dejen de esmerarse en el desempeño de su trabajo”.⁶³ Lo cierto es que el contrato eventual de trabajo representa una muy buena opción para que los empresarios no adquieran obligaciones permanentes con los trabajadores, lo que aumentaría sus gastos por motivo de prestaciones, y que en estos tiempos donde el incremento en la oferta de la mano de obra es tan grande se pueden dar el lujo de contratar a cuanto trabajador eventual deseen, en lugar de contraer obligaciones permanentes contratando trabajadores por tiempo indeterminado.

⁶³ DE LA CUEVA, Mario. “La Estabilidad en el Empleo”, *PEMEX Lex*. Ob. cit. Pág. 62

“Los empresarios sostienen que la productividad no puede alcanzarse con la existencia de una legislación laboral rígida y proteccionista del trabajador, mientras esta misma legislación y la intervención estatal que autoriza fueron puestas durante la última década al servicio exclusivo de los intereses patronales”.⁶⁴ A pesar de la constantes quejas de los empresarios con respecto a la supuesta política proteccionista del estado a favor de los trabajadores, lo cierto es que dichos empresarios se han valido del mismo ordenamiento laboral para dañar los intereses de los trabajadores bajo una serie de justificaciones que el mismo estado de alguna forma consiente.

Existen muchas estrategias como formas internas o externas que los empresarios y patrones buscan poner en marcha para una mayor flexibilización de las relaciones laborales, bajo el argumento de que la organización de las empresas debe de experimentar adaptaciones estructurales de acuerdo al momento y a la realidad económica; pero resultaría ineficaz económicamente y peligroso socialmente hacer pagar a los trabajadores los desequilibrios producidos por circunstancias ajenas a ellos.

“La insistencia de la teoría económica dominante de explicar parte del desempleo por la inexistencia de un mercado con información perfecta conduce a justificar el desarrollo de contratación temporal como un mecanismo que permite mejorar la información sobre los nuevos trabajadores y efectuar una

⁶⁴ BESUSAN AREUS, Graciela Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio. Ob. cit. Pág. 18

selección satisfactoria".⁶⁵ Ultimamente el contrato por tiempo determinado se ha convertido, en una especie de contrato a prueba, dado que es común que los empleadores al contratar a su personal les otorgue a estos en primer instancia un contrato eventual, bajo el argumento de que si en el tiempo que dure dicho contrato demuestran capacidad para el trabajo, entonces serán contratados de manera permanente; por lo que en cuestión de productividad en un principio este tipo de contratos les pueden generar a los empleadores mayores ganancias, ya que al tratar los trabajadores de quedarse con el empleo estos pondrán toda su capacidad para retener el trabajo, aumentando con ello la productividad en la empresa y generando mayores ganancias para el capital, lo cual de alguna manera compensaría los gastos que por concepto de capacitación se pudieran generar con el adiestramiento constante del nuevo personal. Además los trabajadores eventuales con el afán de ser contratados de manera permanente, siempre estarán dispuestos para ser utilizados en actividades que crearían conflictos con los trabajadores fijos, como trabajar en turnos nocturnos, días festivos, horas extras (que en muchas ocasiones no le son pagados estos excedentes de trabajo al personal eventual y solo se les toma en cuenta para ser contratados), no participación en conflictos colectivos, no afiliación sindical, etc. Todo ello como ya lo dijimos porque su pase a fijo depende de la superación de pruebas que estos trabajadores temporales deben de pasar para ser contratados de manera permanente por los empleadores.

⁶⁵ RECIO ANDREV, Alberto. Capitalismo y Formas de Contratación Laboral, colección tesis doctrinales centro de publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, 1988, pág. 264

Son muchos los beneficios que obtienen los empleadores al hacer uso de las contrataciones por tiempo parcial, otro de ellos es la utilización de trabajadores discontinuos estables, los cuales son contratados constantemente por las empresas en tiempos de alza en la productividad, a los que comúnmente se les ofrece la posibilidad de pasar a fijos cuando existan vacantes en puestos fijos dentro de la empresa. Los trabajadores que laboran en estas condiciones están confrontados a un racionamiento de los puestos de trabajo estables y mientras no existen otras posibilidades dentro del mercado laboral, optaran por este tipo de empleo discontinuo que les ofrece la esperanza de asegurar algún día su permanencia definitiva en la empresa por medio de un contrato de planta. "El sistema funciona porque existe un mercado general de empleo que obliga a los trabajadores a permanecer inactivos (o en otros empleos marginales) el resto del tiempo y constituye, por tanto, una situación en la que las empresas pueden practicar políticas discriminatorias a discreción".⁶⁶ Por otro lado la utilización de este tipo de trabajadores en periodos de alza en la producción representa una ventaja para los empleadores en cuestión de sueldos, ya que resulta mucho más económico contratar personal eventual para sacar el exceso de producción, que pagar horas extras al personal ya existente. Esto se debe a que los empleos temporales al ser de corta duración presentan un perfil de ingresos menor para los trabajadores que los empleos estables, "en tales circunstancias la teoría

⁶⁶ *Ibidem*, pág. 266.

económica convencional sugiere que esta menor estabilidad del empleo se debería compensar con tipos de salarios más altos".⁶⁷

Tal y como ha quedado apuntado, los empresarios han sostenido que la flexibilización en las relaciones laborales y concretamente en las formas de contratación de alguna manera promueve el empleo, pero también es bien sabido que la flexibilización en las relaciones de trabajo les permite a los empresarios y patrones un mayor margen de maniobra para la contrataciones y despido de su personal, teniendo con ello la fórmula para reducir en cuanto fuera necesario el exceso de trabajadores.

Los directores de empresas quieren una mayor flexibilización del mercado de trabajo y concretamente de las formas de contratación, es decir quieren poner en marcha la posibilidad de que sus empresas se adapten a las fluctuaciones del entorno, pero sobre todo en lo que respecta a sus recursos humanos; y esto según ellos, solo lo van a conseguir mediante el desarrollo de los empleos flexibles, como los contratos por tiempo determinado, entre otros.

Las contrataciones eventuales en atención al ajuste de la producción, tiene lugar en países capitalistas como el nuestro, en donde según los empleadores, el sistema de producción debe de ajustarse a la variación permanente de la demanda de los productos en el mercado. Esto significa que

⁶⁷ RECIO ANDREV, Alberto. Capitalismo y Formas de Contratación Laboral. Ob. cit. Pág. 261

se prioriza el ajuste de la planilla ante los cambios que tienen lugar en la empresa y que dicho ajuste se concreta sobre aquel grueso de trabajadores afectados por un contrato temporal. La puesta en marcha de estas estrategias tiene consigo el desarrollo de políticas discriminatorias que diferencian a los trabajadores por su estatus legal a corto plazo.

La posición empresarial en lo que respecta a la flexibilización en las formas de contratación, se refleja en la evolución de las políticas sociales de las directrices de empresa, la cual en cierta medida va en función de la concepción que tiene el empleador del papel del sindicato dentro de las empresas y que son muy variadas; ya que van desde la tesis que insiste en la necesidad de proseguir el dialogo con los sindicatos a fin de que tenga lugar la total flexibilización en las formas de contratación, hasta la tesis opuesta, que favorece la individualización de las relaciones laborales con la integración directa de los trabajadores a la empresa mediante la forma de contratación que mejor le vaya con el entorno económico prevaleciente.

Los diversos derechos a los cuales los trabajadores se hacen acreedores en una empresa en virtud del tiempo de servicio prestado de forma permanente, se traduce en prestaciones que representan cargas financieras para los empleadores que solo podrían hacerle frente desahogadamente en una situación económica estable del país, es por ello que en estos tiempos de crisis los empleadores demandan mayor flexibilidad para contratar a su personal, dado

que mantener una planilla grande de trabajadores de manera permanente, exige mayores niveles de inversión para poder absorber los gastos por concepto de prestaciones de sus trabajadores permanentes.

Hasta aquí hemos tratado tres situaciones en las que los empleadores hacen uso del contrato eventual de trabajo en atención al beneficio de sus intereses. La primera de ellas, se refiere al empleo de la contratación temporal como un contrato a prueba, por el cual los empleadores aparte de calificar a su personal obtienen grandes ventajas. La segunda situación en la que el capital se vale de la contratación eventual, tiene lugar cuando existen periodos cíclicos y conocidos de antemano por los empleadores en los que aumenta el volumen de producción y se requiere de mayores horas de trabajo, las cuales son cubiertas por trabajadores eventuales, en razón de lo económico que resulta este tipo de mano de obra. La última situación obedece a razones de fluctuaciones económicas del exterior que influyen en variaciones de la producción, la cual generalmente se da a la baja, por lo que se requiere un ajuste en la planilla de personal, por lo que los empleadores siempre procuraran contratar a una buena parte de su personal mediante contratos temporales para así poder hacerle frente a estas variaciones del mercado.

Es bien sabido que en ningún país capitalista el despido esta completamente vetado, por lo que el contrato eventual de trabajo, constituye el único instrumento que le da la certeza al empleador que llegada la fecha

estipulada, este ya no estará obligado a mantener al trabajador en su empleo, ya que el empleador procurara si fuera necesario, demostrar que dejaron de existir las causas que le dieron origen a la contratación del trabajador, posibilidad que se presenta muy remota, dado que el trabajador regularmente no cuenta con los medios económicos para hacerle frente a un litigio. Las disposiciones legales que le permiten al trabajador pelear por la permanencia en su empleo resultan obsoletas ante la ventaja económica de los empleadores, dado que estos también tienen la posibilidad si fuera necesario, de volver a contratar al trabajador, en caso de que este demandará su permanencia en su empleo, pero en esta ocasión el patrón tendrían el cuidado de contratarlo por un periodo de tiempo más corto para que así el empleador pudiera prescindir de los servicios del trabajador sin causa justificada y la indemnización que tuviera que pagar para evadir la reinstalación del trabajador fuera lo más pequeña posible, porque hay que recordar que según las disposiciones de nuestra ley laboral los trabajadores eventuales no cuentan con estabilidad en el empleo.

"Leroy-Beaulieu, sostenía que era contrario a la idea de la libertad natural del hombre el impedir al empresario que utilizara los servicios de los hombres durante doce o catorce horas, claro está, ase añadía, con la anuencia del trabajador. Pero frente a éste y otros argumentos , la vida y el Derecho del Trabajo han elevado una observación y una demanda: si el capital y la empresa desean valerse de los servicios del hombre, deben de respetar sus dignidad, ofrecer condiciones satisfactorias de vida y asegurar el presente y el futuro de

los trabajadores, o expresado con otras palabras: en el fondo de este problema están en pugna, como diría el ya citado profesor de Francia George Burdeau, la idea vieja del derecho, la misma que permitió la explotación del trabajo, la que arrojó en las aguas de la inseguridad, y la nueva idea, producto de la aparición del hombre nuevo, del que aspira a vivir humanamente, con dignidad y sin temor".⁶⁸

A. Empresas de contratación temporal

Con motivo del desarrollo tan grande que ha tenido la contratación eventual, han surgido las llamadas empresas de trabajo temporal, las cuales tienen como actividad principal, suministrar mano de obra eventual a los empleadores. La existencia de estas empresas tiene lugar a partir de legislaciones laborales permisivas y también por la falta de un control estricto del mercado de trabajo por parte de las autoridades. Gran parte del crecimiento de estas actividades puede explicarse por el desarrollo de procesos económicos que no cuadran con el funcionamiento normal de muchas empresas, o bien por la nueva orientación de la planificación empresarial, la cual cada día tiende al uso de formas de contratación más flexibles que permitan mayor libertad de movimiento en los recursos humanos de una empresa, pero de cualquier

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario "La Estabilidad en el Empleo" PEMEX Lex, Ob. cit. Pág. 62

manera "una vez más la orientación organizativa, el modus operandi del sistema económico es el que genera una demanda para empleo de muy corto plazo".⁶⁹

Se puede considerar que el objetivo de estas empresas de contratación temporal, es el acceso a una mano de obra más barata, ya que estas empresas en muchas ocasiones permiten contratar al personal para los días exactos que se han contemplado y por tanto reduce el periodo de contratación, además que estas empresas de contratación temporal permiten el acceso a los empleadores a una mano de obra móvil en la que no tiene cabida una legislación laboral proteccionista; por lo que en este tipo de contrataciones en muchas ocasiones los intermediarios les permiten a los empleadores pagar un salario distinto en función a las categorías laborales que dichos intermediarios (empresas de contratación temporal) manejan, para las que normalmente se contemplan salarios más bajos que los que los empleadores pagan a sus trabajadores permanentes.

Otras de las características de este tipo de empresas de contratación temporal es la pluralidad de mano de obra que suministra a los empleadores, ya que esta va desde obreros, empleados de cuello blanco, hasta personal para mandos medios y superiores. Las empresas de trabajo temporal actúan como bolsa de contratación de personal eventual, en la que los empleadores tienen un centro de información y selección permanente que les garantiza mano de obra

⁶⁹ RECIO ANDREV, Alberto Capitalismo y Formas de Contratación Laboral, Ob cit Pág 266

de buen prestigio, ya que el propio éxito de las empresas de contratación temporal, estaría en peligro si estas suministraran personal poco calificado.

Para los empleadores este tipo de empresas de trabajo temporal, representa una gran ayuda en periodos de variaciones del mercado en la que tienen la necesidad de aumentar su producción por el incremento en la demanda de sus productos, épocas en las que dichos empleadores debido al bajo costo que representa el trabajo eventual en cuestión de sueldos, prefieren contratar por medio de estas empresas de contratación temporal al personal necesario para sacar la producción, en vez de pagar horas extras a sus trabajadores de bases, tal y como lo hemos comentado en párrafos anteriores. Por otra parte los empleadores al integrar a su fuerza de trabajo a personal suministrado por estas empresas de contratación temporal, cuentan con la certeza de que están contratando personal que ya ha sido previamente sometido a un proceso de selección en función a su necesidades, llevado a cabo por estas empresas de contratación temporal, lo que le permitirá a los empleadores integrar de inmediato a su nuevo personal al proceso productivo, con lo que de alguna manera se compensan los gastos administrativos del intermediario.

Como podemos observar existen una gama de situaciones y medios, en virtud de los cuales los empleadores se hacen allegar de personal eventual, debido a las ventajas que dichos empleadores obtienen a partir de este tipo de contrataciones, a las cuales ya nos hemos referido. La realidad es que de alguna

forma los empleadores violan las leyes laborales ya que en muchos de los casos en los que contratan personal eventual, lo hacen para que realicen actividades que forman parte de las tareas que de manera permanente tienen lugar al interior de sus empresas. Es necesario seguir investigando otras alternativas antes de seguir aceptando que la contratación eventual obedece a un desarrollo inevitable y no el resultado de la única opción propuesta por el pequeño grupo de personas que detentan el control del proceso productivo.

CONCLUSIONES

PRIMERA

Si por estabilidad en el empleo se entiende el derecho del trabajador a conservar su trabajo, no de forma indefinida, pero si por el tiempo que la naturaleza de la relación lo exija, entonces este criterio que es el mismo que ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en varias de sus ejecutorias, se contrapone con lo dispuesto por el artículo 123 constitucional fracción XII, ya que pese a la existencia de la materia de trabajo los patrones tienen el derecho de negarse a la reinstalación de un trabajador eventual, según lo establecido por el artículo 49, fracción V, de la Ley Labora, lo que ocasiona que los trabajadores eventuales no gocen de estabilidad laboral.

SEGUNDA

La inestabilidad laboral de los trabajadores eventuales tiene su origen en la reforma del Artículo 123 constitucional, que entro en vigor el 22 de noviembre de 1962, esto es, hace más de treinta y seis años, cuando las oportunidades de empleo en nuestro país eran mayores a las que hoy existen. De ahí que es muy grave que se siga manteniendo los preceptos normativos que niegan la estabilidad laboral a los trabajadores eventuales.

TERCERA

El Derecho Laboral tiene como característica ser el derecho protector de la clase trabajadora y los trabajadores eventuales también forman parte de esta clase, es por ello que el Derecho del Trabajo se debe de adecuar y transformar constantemente buscando tutelar ante todo los derechos de los trabajadores.

CUARTA

Si la Ley en la materia determina los casos en que los patrones pueden dar por rescindida una relación de trabajo, ya sea esta por tiempo indefinido o definido, entonces esta fuera de todo sentido de justicia que la propia Constitución también les niegue a los trabajadores eventuales la posibilidad de luchar por conservar su empleo en caso de un despido injustificado.

QUINTA

No basta con que la Ley laboral determine que sólo en atención a la naturaleza del trabajo se puedan celebrar contrataciones eventuales, si no que es imperante que la misma Ley establezca el tiempo máximo que puede durar dicha situación, dado que de no ser así, los patrones continuarán abusando de las contrataciones eventuales.

SEXTA

De las indemnizaciones a las que se refiere el artículo 50 de nuestro ordenamiento laboral, se desprende que una relación de trabajo puede durar mucho más de un año. Con esta situación en vez de delimitar el tiempo máximo de duración de un contrato eventual de trabajo, se está permitiendo de alguna forma la existencia de contratos eventuales de trabajo de muy larga duración, atentando contra los intereses de los trabajadores eventuales.

SEPTIMA

Si sólo mediante el trabajo en una empresa a través de los años, es como se puede derivar una serie de prestaciones tendientes a asegurar una mejor existencia de los trabajadores y de sus familias, entonces los trabajadores que en México prestan sus servicios de forma temporal, no pueden aspirar a ningún tipo de prestación que les garantice un presente y un futuro más digno, ya que cada vez que son vueltos a contratar por la misma empresa, esta última se encarga de liquidarlos previamente para que así los trabajadores no puedan demandar ningún tipo de prestación derivada de la antigüedad en la empresa, siendo esta sólo una de las tantas prácticas antijurídicas que permite la contratación eventual.

OCTAVA

Si bien es cierto que en los últimos tiempos toma mayor fuerza la idea de que el Derecho Laboral debe de buscar un equilibrio entre las fuerzas productivas y el capital, también es cierto que el Derecho Laboral es una conquista de la clase trabajadora, por lo que antes de cualquier otro tipo de interés, debe de estar el bienestar de todos los trabajadores sin excepción alguna. Es por ello que el Estado no se puede quedar cruzado de brazos ante la actual situación de los trabajadores eventuales.

NOVENA

Nosotros no estamos en desacuerdo con la existencia de los contratos eventuales de trabajo para obra o tiempo determinado, ya que dichos contratos fueron creados con la sana finalidad de atender necesidades de contratación temporal en las empresas, cuando la naturaleza de la obra así lo exija, pero desgraciadamente en la actualidad se ha desvirtuado la utilización de este tipo de contrataciones, abusando en el uso de los mismos, lo que origina una serie de violaciones a los derechos de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

B. BOGILIANO, Palmiro. La Estabilidad en el Contrato de Trabajo, Abeledo-Perrot, Argentina, 1957.

BESUSAN AREUS, Graciela. Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio, Colección las Ciencias Sociales, coedición FLCSO, U.A.M. Xochimilco y Porrúa, México, 1992.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual de Trabajo, Harla, México, 1985.

BRICEÑO FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales "notas y comentarios sobre Derecho de Trabajo", segunda edición, Trillas, México, 1988.

CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. Hacia un Nuevo Derecho Laboral, tercera edición, Trillas, México, 1997.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, segunda edición, Porrúa, México, 1988.

DÁVALOS, José. El Nuevo Derecho del Trabajo Porrúa, México, 1988.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, tomo I, décima edición, Porrúa, México, 1985.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, tomo II, décima edición, Porrúa, México, 1985.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, décima primera edición, Porrúa, México, 1988.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, décima primera edición, Porrúa, México, 1988.

DELGADO MOYA, Ruben. El Derecho Social del Presente: derecho al trabajo, al capital y a los instrumentos de producción distribución y consumo, Porrúa, México, 1977.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, décima octava edición, Porrúa, México, 1994.

LLOYD G. Reynolds. Economía Laboral y Relaciones de Trabajo, Tr. Eduardo L. Suárez, segunda edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1984.

López G. Magusallas Julio (coordinador). Macroeconomía del Empleo y Políticas de Pleno Empleo para México, Porrúa, México, 1997.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Flexibilidad del Mercado del Trabajo: una selección de criterios y experiencias, Colección de informes O.I.T. España, 1988.

MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo, Trillas, México, 1987.

MOZART RUSSOMANO, Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Tr. Héctor Fix-Zamudio y José Dávalos, tercera edición, Dirección General de Publicaciones, U.N.A.M. México, 1983.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, tomo I, Porrúa, México, 1983.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, tomo II, Porrúa, México, 1983.

RECIO ANDREV, Alberto. Capitalismo y Formas de Contratación Laboral, colección tesis doctrinales, centro de publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, 1988.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1981.

VALENCIA BARRAGAN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo. Cárdenas editor
y distribuidor, México, 1974.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, décima cuarta edición, Trillas, México, 1998.

Ley Federal del Trabajo, tercera edición, McGraw-Hills, 1999, México.

Nueva Ley Federal del Trabajo Reforma, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, octagesima edición, Porrúa, México, 1998.

Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, vigésima tercera edición, Porrúa, México, 1963.

OTRAS FUENTES

Revistas:

DE LA CUEVA, Mario. "La Estabilidad en el Empleo", PEMEX Lex, núm. 95-96, mayo-junio 96, México, pág. 57 a 66.

OLVERA QUINTERO, Jorge. "La Estabilidad en el Empleo", El Foro, octava época, tomo VII, núm. 2, México, 1995, pág. 53 a 73.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. "Protección Jurídica de la Estabilidad Laboral". Alegatos, núm. 19, Sept. – Dic. 1991, México, pág. 99 a 119.

VIVAS ZACARIAS, Alfonso. "La Estabilidad de los Trabajadores en su empleo", Revista de la ENEP Aragón, núm. 3, mayo 1989, México, pág. 57 a 65.

Diccionarios:

Diccionario de la Lengua Española, Larouse, México, 1994.