

493



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON

**EL CONTRATO DE TRABAJO
POR TIEMPO DETERMINADO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

EDGAR VAZQUEZ VAZQUEZ

297067

ASESOR: MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGÓN

EL CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO

INDICE

	Página
PRÓLOGO.....	1
INTRODUCCIÓN.....	3

CAPÍTULO PRIMERO

1. - MARCO TEÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	6
1.1.- Derecho del Trabajo.....	6
1.1.1.- Concepto de Trabajo.....	9
1.1.2.- Concepto Etimológico.....	10
1.1.3.- Concepto Doctrinario.....	10
1.1.4.- Concepto Legal.....	12
1.2.- La Relación del Trabajo.....	14
1.2.1.- Concepto de Trabajador.....	15
1.2.2.- Concepto Etimológico.....	15
1.2.3.- Concepto Doctrinario.....	16
1.2.4.- Concepto Legal.....	18
1.3.- El Patrón.....	18
1.3.1.-Concepto Etimológico.....	19
1.3.2.- Concepto Doctrinario.....	19
1.3.3.- Concepto Legal.....	20

CAPÍTULO SEGUNDO

2.- LAS OBLIGACIONES LABORALES.....	22
2.1.- Concepto.....	23
2.2.- Las obligaciones patronales.....	25
2.2.1- La seguridad e higiene.....	32
2.3.- Las obligaciones de los trabajadores.....	34

CAPÍTULO TERCERO

3.- EL CONTRATO DE TRABAJO.....	37
3.1.-El contrato.....	38
3.2.- Su definición.....	38
3.3.- El contrato como Acto Jurídico.....	39
3.4.- El contrato de Trabajo.....	44
3.5.- El contrato individual de trabajo.....	44
3.6.- La relación de trabajo.....	48
3.7.- La teoría de la Relación de Trabajo.....	51

CAPÍTULO CUARTO

4.- EL CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.....	65
4.1.- El contrato a prueba.....	67
4.2.- El contrato de trabajo de temporada.....	71
4.3.- El contrato de trabajo eventual.....	80
4.4.- La opinión de la Jurisprudencia.....	83
4.5.- Propuestas al Ordenamiento Laboral.....	93
CONCLUSIONES.....	95
BIBLIOGRAFIA.....	97

A MI PADRE

POR EL EJEMPLO INCANSABLE DE LA
SUPERACION Y POR TU AMOR.

A MI MADRE

POR SER MI MEJOR MAESTRA EN LA
VIDA, TE AMO.

A MI TIA

POR TODO ESE AMOR
DESINTERESADO QUE SIEMPRE ME
HAS DADO.

A MIS HERMANOS: LALO, LIZ, LESLIE,
ABDIEL, ABNER.

POR SER LO MEJOR QUE ME PUDO
HABER PASADO EN LA VIDA LOS
QUIERO MUCHO.

A MIS AMIGOS DE TODA LA VIDA

POR CRECER JUNTOS Y VIVIR
MOMENTOS INOLVIDABLES.

A MI FAMILIA

POR SER PARTE DE ELLOS.

A MIS MAESTROS.

POR SU AFECTO Y EDUCACION.

A MI UNIVERSIDAD.

POR LA OPORTUNIDAD DE DEJARME
FORMAR PARTE DE TI.

P R Ó L O G O

El presente trabajo es resultado de la necesidad de dar a conocer, en primer lugar, los motivos del legislador plasmados en la estructura y actualización de la Ley Federal del Trabajo, y el orientar a los estudiantes y estudiosos de estos temas del Derecho del Trabajo.

Los temas que forman parte de esta tesis profesional titulada el “ El Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado”, y el contenido de este documento se fueron adecuando sin perder de vista las necesidades didácticas que reclama la enseñanza universitaria.

El derecho del trabajo está sujeto a las variantes que le imponen las condiciones económicas y sociales del país, de las distintas regiones donde se aplica dicha Ley Federal del Trabajo.

El trabajador busca siempre, mediante la prestación de sus servicios, asegurar un mínimo indispensable que le permita atender las necesidades más elementales para su existencia en este mundo.

Para el trabajador el empleo es una garantía de estabilidad, que propicia el desarrollo de una vida más o menos tranquila, con la posibilidad de obtener una mejor calidad de vida, a travez del esfuerzo y capacidad con que desempeñe sus servicios.

El contrato de trabajo por tiempo determinado obedece, sin duda alguna, a la idea de que toda relación laboral debe estar predeterminada, para señalar no sólo su inicio, sino también el momento en que habrá de desaparecer la materia objeto del contrato.

Nuestro derecho del trabajo consigna *la obligación* de que las condiciones de trabajo consten por escrito, haciendo responsable al patrón de la falta del documento respectivo, y este documento no es otra cosa que el contrato de trabajo. Al respecto en este proyecto se explica o se detalla la importancia del Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado en nuestro contexto social.

INTRODUCCIÓN

El objetivo general de esta tesis, es proporcionar a los estudiantes que cursan la licenciatura en derecho en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón, de la Universidad Nacional Autónoma de México, así como de carreras afines y, a todo lector que requiere información para realizar su trabajo, material didáctico que le permita conocer en esencia la función en nuestra legislación mexicana del Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado.

El contrato de trabajo por tiempo determinado obedece, sin duda alguna, a las necesidades de producción de la empresa, la que a su vez origina una relación laboral que debe estar de antemano predeterminada, señalándose puntualmente su inicio y terminación de la materia objeto del contrato.

Por otra parte, se pone a la consideración de todos los que tengan acceso a esta materia, los conocimientos básicos organizados y sistematizados adquiridos en las aulas de esta Universidad, con los cuales se explica por sí sola la reacción que producen los contratos de trabajo, y en especial, los que son realizados por tiempo determinado.

En este sentido, este trabajo pretende despertar en el lector un interés que le permita reflexionar sobre el esfuerzo que realizan los estudiosos sobre la materia y en contraste la poca atención que se le ha prestado al tema de los contratos por parte de los legisladores, como los mismos documentos contractuales lo exigen.

Con esta breve exposición, la intención es introducir al estudiante de la Licenciatura en Derecho, en los aspectos fundamentales, que servirán como base para profundizar sus estudios en los diversos aspectos sobre los que versa este tema.

Para cumplir con el objetivo genérico, se estructuró el contenido del presente trabajo en cuatro capítulos:

Capítulo Primero: “MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL”. Los objetivos por cumplir son:

- *Precisar las razones y el fundamento del Derecho del Trabajo.
- *Examinar en su contexto la teoría de la relación de trabajo.
- *Examinar el contrato individual de trabajo en la legislación mexicana.
- *Describir las obligaciones de los trabajadores que establece la Ley.

Capítulo Segundo: “LAS OBLIGACIONES”. Los objetivos a lograr son:

- *Definir desde varios puntos de vista el concepto obligación.
- *Describir de acuerdo a la Ley de la materia las obligaciones de los patrones.

Capítulo Tercero: “NORMAS DE TRABAJO”. Los objetivos a alcanzar son:

- *Analizar la función de la interpretación, fuentes y jerarquía del Derecho.
- *Examinar el consentimiento en la relación de trabajo.
- *Definir en qué consiste la estabilidad en la relación laboral.
- *Explicar el problema que existe con relación del trabajo igual a salario igual.

Capítulo Cuarto: “CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO”. Los objetivos de este apartado son:

- *Examinar de acuerdo a la clasificación existente en la Ley Federal del Trabajo la duración de la relación laboral del contrato de trabajo por tiempo determinado.
- *Examinar en qué consiste el contrato de prueba.

*Describir en qué consiste el contrato de trabajo de temporada.

*Definir cuál es la función del trabajador en un contrato de trabajo eventual.

La metodología que se seguirá para desarrollar la presente tesis profesional, es la siguiente:

A.- El método comparativo.

En la investigación documental sobre el derecho del trabajo, se utilizará el método de la lógica (o sea, del razonamiento), ya que éste se apoya en la exposición del trabajo.

B.- El método sistemático.

Se investigará el significado de una regla relacionada con el contrato de trabajo por tiempo determinado, según los casos, y con los demás lineamientos del orden jurídico de la Ley Federal del Trabajo.

C.- El método exegético.

Se aplicará el método expositivo cuyo proposito atiende al significado de la regla jurídica aplicable al Derecho del Trabajo en este contexto.

Finalmente, el contenido de este trabajo, no ha abarcado todos los tópicos ni agotado el tema, ya que la materia que estudia al trabajo es muy amplia, pero trata de abarcar los aspectos mas representativos del tema, a fin de presentar un programa amplio y contribuir a la discusión, mejoramiento de la Ley Federal del Trabajo vigente

CAPÍTULO PRIMERO

1.- MARCO TEÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1.- Derecho del Trabajo.

El autor laboralista Mario de la Cueva, define el Derecho del Trabajo como: "La norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital".¹

Esta definición se apega a lo establecido por el Artículo 2° de la vigente Ley Federal del Trabajo, que rige desde el primero de mayo de 1970, y que fue reformada el día primero de mayo de 1980.

El ser humano como tal, tiene el derecho al sustento, mediante el desempeño de alguna actividad, que al mismo tiempo que sea útil le retribuya de forma económica y con un provecho social. además de que esté jurídicamente tutelada.

El ser humano no se pregunta si puede trabajar, simplemente trabaja, para poder sobrevivir. El Estado debe proporcionar los medios necesarios, establecer las políticas y determinar los fines que hagan posible el desarrollo de la sociedad, mediante la creación de empleos, y la justa distribución de la riqueza. La palabra "Estado" no es sinónima de gobierno, sino que es la unión del pueblo, territorio y nación.

Existen opiniones de que el trabajo es un castigo, otros opinan que es un medio noble para obtener el sustento, desarrollo de la vida, y un medio para incrementar la plusvalía, entre otras.

La Ley autoriza que todo individuo para que pueda dedicarse a la actividad. oficio, profesión, o comercio, que le acomode, sin otro límite que su licitud, señalándose esto en la Declaración de los Derechos del hombre y del Ciudadano en 1789, en Francia.²

El prócer don José María Morelos y Pavón, en su escrito titulado: "Sentimientos de la Nación", leído ante el Congreso de Apatzingán en el año de 1814, reconoció que el trabajo debía ser para los mexicanos y que los extranjeros sólo serían admitidos en los empleos donde no se contara con personal calificado y por el tiempo estricto para capacitar a los nacionales.³

Todas las Constituciones de México, a partir de 1824, consignan en las garantías individuales, este derecho.

La Constitución liberal de 1857, reproduce íntegra la fórmula de Francia del año de 1789, y el proyecto de don Venustiano Carranza, respeta el contenido del artículo 5º, de esta Constitución, con el mismo numeral.

El Constituyente de Querétaro, no tomó en cuenta consignar en forma expresa el derecho al trabajo, consideró suficiente estimar la garantía a las prestaciones mínimas para el trabajador. Jurídicamente era más que suficiente con las normas de protección a la actividad del prestador de servicios.

En Septiembre de 1978, el titular del Poder Ejecutivo Federal, propuso al Constituyente Permanente, que se modificara el primer párrafo del Artículo 123 Constitucional, quedando como sigue: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y

¹.De la Cueva, Mario. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa, México 1970. Página 83.

².Briceno Ruiz, Alberto *Derecho Individual del Trabajo*. Harla, México 1996. Página 18.

socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley”.

En la exposición de motivos en que fundamenta su proposición el titular del Poder Ejecutivo, distingue las siguientes :

- Ha llegado el momento de dar el paso que, no hace muchos años, sólo podía considerarse como una declaración de buenas pero irrealizables intenciones que eran las de consagrar en el ámbito constitucional el derecho al trabajo.
- La Nación exige que exista la certidumbre de esta nueva garantía, consciente de que será una realidad, sólo si desde hoy se convierte en un deber constitucional.
- El deber, la obligación correlativa del derecho al trabajo, le corresponde a la sociedad en su conjunto

Es a la sociedad a la que, conforme a las leyes que para tal efecto se expedirán, la de aprovechar sus recursos en la generación de fuentes de trabajo.

La Responsabilidad del Estado es, como sucede ante todo derecho social, propiciar, por los medios legales, que dichas acciones se realicen.

- Es conveniente destacar que el derecho al trabajo no es una garantía individual en el clásico sentido de liberalismo; es un derecho social, con el correlativo deber que la sociedad reconoce como suyo.

3. Miranda Basurto, Ángel. *La Evolución de México*. Librería Herrero Editorial. México 1956. Página 61.

- Es de importancia social, jurídica y política, establecer claramente esta diferencia y de ahí, que en vez de incluirla en el capítulo que la Constitución dedica a las garantías individuales, se sugiera del párrafo que dedicará el derecho al trabajo el primero del Artículo 123:⁴

La visión que tuvieron los constituyentes de relacionar el Artículo 123, al derecho del trabajo, hizo de la Constitución la primera que estableció las garantías sociales.⁵

1.1.1.- Concepto de Trabajo.

La relación de trabajo no podría ser analizada ni aún en una monografía, sino se precisan y discriminan conceptos tan importantes como, qué es el trabajo, quiénes son el trabajador y el patrón, por qué son necesarios para que se pueda producir la unión, que no es más que una consecuencia de la relación que existe entre la necesidad de utilizar la actividad productiva del hombre, su fuerza de trabajo para la producción de un bien, destinado a satisfacer una de las múltiples o de las más variadas necesidades del hombre, en el que se requiere de un individuo que realice el esfuerzo, y al cual se le conoce como trabajador y al otro sujeto de esa relación que recibe el nombre de patrón y, es quien recibe el beneficio del bien o producto que se genera, para satisfacer una necesidad que cuando no es propia del que requiere la energía productora, es un bien que está destinado al comercio, dando como resultado que las necesidades permanentes de los individuos que viven en sociedad, hayan reglamentado en el estado moderno desde hace décadas este fenómeno, mediante leyes que prevén las diversas hipótesis y que garanticen su funcionamiento y marcha, para que la producción de los bienes y servicios que satisfacen las necesidades humanas se realicen en forma ininterrumpida.

⁴Briceno Ruiz, Alberto. Op. Cit. Página 19.

⁵Jorge Carpizo, Mac. Gregor. *La Constitución Mexicana de 1917*. Séptima Edición. Porrúa México 1986. Página 14.

1.1.2.- Concepto Etimológico.

“Del latín *tripaliar*. trabajar, sufrir, laborar”.⁶

“Acción y efecto de trabajar, esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. Producto del valor de la fuerza. Ocupación en cualquier ejercicio u obra. Ejecución de alguna cosa. Acción de los esfuerzos, formar, disponer o ejecutar una cosa arreglándola a un método y orden”.⁷

“Sinónimo de actividad provechosa de esfuerzo dirigido a la consecución de un valioso fin”.⁸

1.1.3.- Concepto Doctrinario.

Borssi Pergolesi señala que: “Es cualquier actividad del hombre que pueda satisfacer necesidades de cualquier otra persona”.⁹

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, significa lo siguiente:

⁶.Diccionario Ilustrado. Latino-Español, Español Latino. Bibliograf, Treceava Edición. Barcelona 1981.

⁷.Palomar De Miguel, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones. México 1985.

⁸.Ibidem.

⁹.Borssi, Pergolesi. Tratado de Diritto Lavoro. Paduva 1953. Página 21.

“El trabajo es un derecho y un deber social”.¹⁰

Haciendo suya de esta manera la definición que da la propia Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 3º, sobre el particular comenta el Maestro Alberto Trueba Urbina; acerca de la grandilocuencia del trabajo, lo cual se transcribe a continuación:

“El hermoso principio de que el trabajo es un derecho y un deber sociales, es rector en las relaciones humanas; por ello ha sido regido en estos términos por las legislaciones extranjeras aunque la grandilocuencia del principio se encuentra implícita en el Artículo 123 de la Carta Magna Mexicana de 1917, y precisado en posteriores Constituciones como un derecho y deber sociales”.¹¹

Para Néstor de Buen Lozano: El trabajo es “la actividad humana que tiende a la obtención de un provecho”.¹²

Este autor, no se limita a darlos la anterior definición de lo que para él significa trabajo, sino que, nos explica en forma clara y simple el por qué de la misma diciendo:

“El trabajo supone una actividad humana, no será por lo tanto el trabajo que realice una bestia o una máquina; que tienda a la obtención de un provecho, su contrario será el ocio, el cual no necesariamente significa inactividad (es difícil por otra parte, suponer una total inactividad) ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirve de descanso a otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: el trabajo tiende a la producción de la riqueza y el ocio no”.¹³

¹⁰ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Porrúa. Quincuagésima Edición. México 1986. Página 22.

¹¹ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo Derecho del Trabajo**. Porrúa. Segunda Edición Actualizada. 1972. México. Página 22.

¹² De Buen Lozano, Néstor. **Derecho del Trabajo**. Porrúa. Tercera Edición. 1979. México. Página 15.

¹³ *Ibidem*. Página 15.

1.1.4.- Concepto Legal.

El Artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, consigna literalmente lo siguiente : “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No se podrán establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

No fue sino hasta la Nueva Ley Federal del Trabajo, que en su mismo Artículo 3°., se transcribió, introdujo y ensayó una definición, que si bien es cierto es criticable porque es un tanto demagógica, puesto que quiere negar el acierto de la doctrina materialista en la cual el trabajador, como hombre, no tiene otra mercancía que vender mas, que su fuerza de trabajo. Si la definición que da este Artículo 3° en la nueva Ley, incurre en querer ocultar el sol con un dedo, si evidentemente cree cambiar mediante una denominación legal una verdad que tiene una realidad material, queda pues conjurada, si negándole la naturaleza principal de la fuerza de trabajo es lo único que puede vender el trabajador por el simple hecho de decir que trabajo es un derecho y un deber social, cambia la naturaleza del trabajo, evidentemente se equivoca porque el trabajo siempre será la fuerza de los seres humanos que transforma, que crea, que produce.

El trabajo es el desarrollo de esta fuerza, coordinada a la realización de una tarea o de un fin, que naturalmente encuentra tutela en la Ley, y debe ser amparado por el derecho. Consecuentemente, el trabajo es protegido por éste, es decir, por la Ley, y no considerado como un derecho.

Solamente puede hablarse de trabajo como derecho, cuando se refiere a que el sujeto tiene derecho a trabajar literalmente, tal y como lo garantiza y avala nuestra Constitución Política, pero ni siquiera tiene derecho al trabajo mismo, porque éste no trae aparejado correlativamente la obligación de dar trabajo.

No hay ninguna disposición en la Ley Federal del Trabajo que condene el desempleo. Luego si entendemos por derecho el que tiene como correlativa una obligación y ésta no existe, no se puede hablar del trabajo como un derecho.

En cuanto a la denominación que da, de que es un deber social, está referido indeterminadamente al conglomerado que integra la sociedad, es decir, a todos y cada uno de los hombres que viven en una sociedad, y debe entenderse como el deber que tienen los hombres de trabajar, es decir, que todos tenemos un papel que desempeñar, (estudiante, ama de casa, catedrático, investigador, funcionario, etc.), y que nadie tiene derecho a constituirse en una carga para la sociedad.

Por lo mismo, se considera que es errónea la pretendida definición de trabajo, porque no considera la esencia que lo constituye, sino atributos, unos de carácter moral, otros de conducta social, pero ninguno, en el fondo que pudiera apegarse a la definición concreta de trabajo.

Pero desde luego coincidimos, en que el trabajo debe reunir como preceptos fundamentales, la garantía de respeto a la libertad y dignidad humana y, debe efectuarse en

condiciones que aseguren la vida, la salud, y el nivel económico que requiere el trabajador y su familia.

Obviamente, debe garantizarse como lo dispone el precepto:

“Sin distinción de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

Consideramos, el trabajo como ya se menciona: “la fuerza del hombre aplicada a la producción organizada como el propósito o fin, o tarea a realizar, para la obtención de un provecho o un lucro”.

El Artículo 8º de la Ley laboral vigente, define en su segundo párrafo al trabajo como:

“Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica referida por cada profesión u oficio”.

Consideramos incompleta la anterior definición además de que está un poco atrasada, ya que cualquier actividad humana requiere forzosamente una mezcla de los dos esfuerzos, el mental y el físico.

Sin embargo, este precepto ya encaja dentro del criterio que venimos sustentando, de lo que es una actividad humana.

1.2.-La Relación de Trabajo.

Las normas del Derecho del Trabajo, son el resultado de una lenta evolución de la ley.

Las normas laborales se traducen, en forma violenta muchas de las veces, dando el reconocimiento a las prestaciones que los trabajadores fueron logrando, a través de las revisiones contractuales.

Cabe hacer la aclaración de que no fue producto del espíritu justiciero de los patrones el que determinó su consagración, sino la presión, mediante las huelgas, o por conducto de los sindicatos, y algunas veces por el sufragio universal de los trabajadores.

Las condiciones que regulan la relación patrón-trabajador, no pueden quedar al acuerdo de las partes, sino a la aplicación imperativa de la ley unida a los logros que las alianzas obtienen en la celebración de los contratos colectivos de trabajo.

El empuje no se ha detenido, continúa como esencia de la naturaleza dinámica que vive esta disciplina jurídica.

Ante tal cambio, el trabajador se ha convertido en una fuerza muy importante de progreso económico y social en la comunidad, y en un factor que es fundamental en los cambios políticos.

1.2.1.- Concepto de Trabajador.

El concepto de trabajador tiene diversas acepciones de entre las cuales se señalan las siguientes:

1.2.2.- Concepto Etimológico.

“Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o

aplicado al trabajo. Obrero el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo".¹⁴

1.2.3.- Concepto Doctrinario.

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

1.- Realización o ejecución de un trabajo, de una actividad humana, manual, intelectual o mixta.

2.- Que el trabajo sea por cuenta ajena.

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

4.- Una remuneración, aún cuando no se hubiere fijado de antemano su cuantía".¹⁵

De lo anterior elabora la siguiente definición:

Trabaja: todo aquel que realiza una labor socialmente útil, cumpliendo un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado

¹⁴Cabanellas de Torres, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta. S.R.L. Octava Edición 1988. Buenos Aires. Página 313

¹⁵Cabanellas de Torres, Guillermo. *El Contrato de Trabajo*. Tomo I. Bibliográfica Omeba. Página 529. Buenos Aires 1963.

Por su parte el Maestro Alberto Trueba Urbina, nos señala que, trabajador “Es todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración”.¹⁶

Este es un concepto de trabajador conforme a su teoría integral, que es una teoría jurídica constitucional la cual contempla la situación de los trabajadores protegidos por el artículo 123 Constitucional, ya que no solo éstos son trabajadores, sino todos aquellos que prestan un servicio a otro.

Para el autor Muñoz Ramón Roberto, trabajador es: “la persona física que libremente presta o otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado”.¹⁷

El Jurista Cabanellas de Torres Guillermo, nos dice en su diccionario lo que para él significa trabajador “Quien trabaja? Todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Obrero; el que realiza una tarea manual”.¹⁸

El Doctor Juan D. Ramírez Gronda, distingue entre obrero y empleado definiéndolos de la forma siguiente: “Empleado, el que presta su actividad profesional, con predominio del esfuerzo intelectual sobre el físico, para el empleador y bajo la dirección de éste y a cambio de una remuneración”.

“Obrero, El que presta su actividad profesional, con predominio del esfuerzo físico sobre el intelectual, para el empleador y bajo la dirección de éste y a cambio de una remuneración”.¹⁹

¹⁶ Ob. Cit. Trueba Urbina, Alberto. Página XVIII.

¹⁷ Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho del Trabajo**. Tomo I. Porrúa. México 1983. Página 19.

¹⁸ Ob. Cit. Cabanellas de Torres, Guillermo. Página 313.

¹⁹ Ramírez Gronda, Juan D. **Diccionario Jurídico**. Heliasta. Décima Edición Actualizada. Argentina 1988. Página 137.

1.2.4.- Concepto Legal.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, publicada el 18 de agosto de ese mismo año, define al trabajador en su Artículo 3º. de la siguiente manera :

“Toda persona que preste a otra, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”.

La definición anterior admite el comentario de que en el término “persona”, caben tanto las físicas como las morales, por tal motivo, se considera deficiente ya que como hemos visto, el trabajador solo puede ser una persona física y creemos que así debió de haberse precisado.

En cuanto a “Un servicio material o intelectual, o de ambos géneros”, sólo hubiese bastado decir que preste a otra un servicio, y ~~que~~ consideramos que toda actividad humana requiere necesariamente de una combinación de los dos esfuerzos para realizar el trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1970, reformada, se define en el primer párrafo del Artículo 8º al trabajador como:

“La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

1.3.- El Patrón.

El concepto de patrón tiene diversas acepciones de entre las cuales se señalan las siguientes:

1.3.1.- Concepto Etimológico.

Al decir de Juan Palomar de Miguel, "Patrón, na. De patrono. m y f. Protector, defensor. Empleador de obreros en trabajo de manos".²⁰

Proviene del Latín *patronus* (forma aumentativa de *patren*, acusativo, de *pater*, padre), y que designa en Castellano, al titular de un derecho o cargo del patronato esto es, poder o facultad que tiene el patrono o poseen los patronos, al utilizar el servicio de otro.

"El patrono es defensor, protector, amparador como neologismo aunque ya prohijado por la Academia Española de la Lengua, esta palabra se utiliza como dueño de una fábrica o taller, respecto a los empleados".²¹

Sostiene y coincidimos con el Maestro Guillermo Cabanellas de Torres, en que: "con el tiempo ésta tradición histórica ha sufrido una transformación tal que lleva a denotar una posición clasista, entre dos términos antagónicos; de una parte, el señor absoluto y dueño sin límites en la empresa y de la otra, el trabajador sometido al imperium de aquél".²²

1.3.2.- Concepto Doctrinario.

Guillermo Cabanellas de Torres, prefiere utilizar indistintamente los términos de patrón y empresario, para designar a la persona que emplea el trabajo ajeno, con fines de lucro, esto es, quien es acreedor de la obligación de hacer en el contrato sosteniendo así que reviste la calidad de patrono, "toda persona natural o jurídica, bajo cuya dependencia, por contrato de trabajo, presta sus servicios un trabajador".²³

²⁰. Ob. Cit. Palomar de Miguel. Juan. Página 990.

²¹. Ob. Cit. Página 507.

²². Ibidem. Página 509.

²³. Obra citada. Tomo I. Página 509.

Para el Tratadista Mario L. Deveali, patrón es: "El que paga el precio o concurre con el capital por oposición a la otra parte. Empleador o patrono, es el que dirige, vigila y controla la faena, como ya se ha referido, supra dirección y subordinación, son los dos polos opuestos de la subordinación jurídica".²⁴

El Maestro Néstor de Buen Lozano, nos define al patrón señalando "Quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante retribución".²⁵

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, patrón es:

"Toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores conforme a lo pactado o a la costumbre, o en todo caso con sujeción a los términos de la Ley, ya que por su propia naturaleza siempre es titular del trabajador. es decir del trabajador frente a su explotador".²⁶

1.3.3.- Concepto Legal.

La Ley Federal del Trabajo Reformada en mayo de 1980, define al patrón en su Artículo número 10, primera parte como: "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Esta definición es aceptable, cuando señala "que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", queda implícita la condición de persona física, para revestir el carácter de trabajador, conforme lo establece la propia Ley al definirlo en su Artículo 8º. Únicamente

²⁴Deveali, L. Mario. *Tratado del Derecho del Trabajo*. Tomo I. Editorial Argentina. 1953. Página 631.

²⁵Ob. Cit. Tomo I. De Buen Lozano, Néstor. Página 453.

²⁶Trueba Urbina. Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Segunda Edición Actualizada. Porrúa 1972 México Página 269.

aclaremos, que preferimos el término persona "jurídico colectiva", por considerarlo más técnico que el de persona moral.

CAPÍTULO SEGUNDO

OBLIGACIONES

La convivencia, en la vida humana, crea nexos por medio de los cuales los seres humanos sienten la necesidad de realizar un servicio, dar un bien o abstenerse de hacer algo en favor de otra persona, la que a su vez se sienta con derecho a beneficiarse de la conducta, desplegada por otra persona.

La vinculación entre dos sujetos ha sido considerada por el Estado como digna de su protección en caso de que el obligado no cumpla voluntariamente, a lo que le corresponde .

La característica de la vinculación jurídica, es la que diferencia la obligación de derecho de las demás obligaciones.

LA OBLIGACIÓN.

La obligación en sentido genérico o gramatical (*de ob, y ligare o atar*) supone siempre una sujeción o atadura, imposición que puede ser moral, como el deber de caridad que dicta la conciencia, social como un adecuado comportamiento que exige la educación, o jurídica, cuyo cumplimiento resulta garantizado por el Estado con medios obligatorios que son arbitrarios por el ordenamiento.

Las prestaciones o movimientos son para el espíritu el derecho de obligaciones, lo que las cosas materiales son a los derechos reales: su objeto es, de inmediato cumplimiento.

2.1.- Concepto.

Los romanos definieron a la obligación fijándose en el carácter positivo o negativo de las prestaciones que podía contener, al decir que: "*obligatio est iuris vinculum, quo necessitate adstringimur ad aliquid dandum, vel faciendum, del praestandum*".²⁷

Este concepto ha servido de modelo a muchas legislaciones posteriores y supervive casi literalmente en el código civil español que, al fijar el contenido más que dar la definición, aunque se redactara el precepto con este propósito, la obligación se dice que consiste en "dar, hacer, o no hacer alguna cosa".

Las obligaciones son positivas cuando el obligado tiene que dar o hacer algo sin la vinculación contraída no tendría que dar o hacer, o negativas si ha de abstenerse de realizar aquello que hubiera podido llevar a cabo de no mediar la atadura en que la obligación consista.

Las Instituciones de Justiniano (3. ... pr.), definen a la obligación como: "un vínculo jurídico por el que somos constreñidos con la necesidad de pagar una cosa según el derecho de nuestra ciudad".²⁸

En la literatura jurídica, principalmente la alemana, expresamente se concibe a la obligación como la relación que existe entre el deudor y el acreedor.

Aunque del contexto de los artículos de los códigos civiles se desprende la esencia de la obligación, la cual expresamente se entiende, pero no se manifiesta, puesto que se ha de considerar que la labor de definir los conceptos corresponde propiamente a la doctrina y no a la Ley.

²⁷ Francisco M. Biosca. Gran Enciclopedia del Mundo. Tomo 14. Madrid. Editorial. Durvan. 1980. página 234.

²⁸ Azua Reyes. T. Sergio. Teoría General de las Obligaciones. Porrúa. México 1993. Página 38.

El concepto obligación en el origen romano, no es discutible, pues como dice el autor Luis Muñoz: "El Derecho Romano fue penetrando poco a poco debido a que su derecho de obligación era, sin duda, un conjunto de normas lógicas, fáciles y universales que llevan en sí mismas la probabilidad de la recepción".²⁹

Es por ello, que muchas de las definiciones que da la doctrina no difieren en lo esencial de la expresada por Justiniano.

Para el autor Eugenio Pérez Botija: "La doctrina clásica del Derecho de las Obligaciones sufre de evidentes e importantes modificaciones:

- Se reduce al área del libre consentimiento.
- No se elimina el esquema fundamental del contrato, esto es, la existencia y conjugación de dos voluntades, pero, sí se les somete a restricciones en cuanto ha de cumplir una serie de condiciones fijadas por la norma objetiva".³⁰

El acuerdo contractual es obra de la voluntad de las partes; pero el contenido económico del acuerdo viene predeterminado en gran parte por el legislador.

Como ya se ha señalado, existe una reducción en la esfera del libre consentimiento, pero hay que analizar si en la reunión de las voluntades, incluso para dar nacimiento a la relación patrón-trabajador, es necesaria o indispensable.

²⁹ Ídem.

³⁰ Pérez Botija, Eugenio. Op. Cit. Página 106.

2.2.- Las obligaciones patronales

La Ley Federal del Trabajo, para equilibrar a los factores de la producción, impone mayores obligaciones a los patrones, y, así lo encontramos descrito dentro de los numerales 784, 804, y 805, del ordenamiento del trabajo.

No tendría sentido hablar de derechos del trabajador, si se careciera del sentido que da la efectividad a estos derechos y sin las obligaciones siguientes

La Ley Federal del Trabajo en su Capítulo 1, artículo 132, consigna cual es la obligación de los patrones:

1. Obligación Genérica.

El patrón deberá cumplir con las disposiciones de la Ley Laboral. en lo que sean aplicables a cada empresa o establecimiento (indicado en la fracción I).

2.- El Salario.

Su pago será en efectivo, cuando menos hasta el salario mínimo (Artículo 90), el cual se dará directamente al trabajador (Artículo 100), en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios (Artículo 108), en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación (Artículo 109), y será preferente sobre cualquier crédito (Artículo 113).

Respecto a las indemnizaciones, deberán ser cubiertas a los trabajadores, y preferentes a cualquier crédito (fracción II).

El patrón expedirá, a solicitud del trabajador, cada quince días, una constancia escrita con el número de días laborados y el salario percibido (fracción VII), así como para el caso de separación del trabajador, una constancia relativa a sus servicios (fracción VIII).

Del salario sólo podrá deducir el importe de las cuotas sindicales ordinarias (fracción XXII) y de las destinadas a la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro (fracción XXIII).

3.- Los útiles de trabajo.

Para que la prestación se otorgue oportunamente el patrón proporcionará, a menos que exista compromiso expreso del trabajador, el material, los útiles e instrumentos de trabajo de buena calidad, sin que pueda reclamar indemnización por el desgaste natural que sufran éstos como consecuencia de la función (fracción III);

También para ello, el patrón está obligado a tener un local seguro para su guarda, siempre que deban permanecer las herramientas o útiles de trabajo en el lugar de la prestación de los servicios. El registro de los instrumentos deberá hacerse solo si el trabajador lo solicita (fracción IV).

4.- La Salud.

Como una medida apropiada se dispone que en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo similares (bancos y lugares de atención al público), se cuente con el número suficiente de asientos o sillas.

Esta disposición resulta aplicable en establecimientos comerciales, cuando lo permita la naturaleza del trabajo. (fracción V) Las contrataciones colectivas contemplan generalmente estas situaciones.

Para atender aspectos urgentes de salud, los patrones proporcionarán a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemias (fracción XIX).

Por lo que hace a la protección que se debe a las mujeres en el periodo de embarazo, deberá proporcionarles la protección que establezcan los reglamentos (fracción XXVII).

5.- Los Malos Tratos.

El respeto a la dignidad del trabajador (artículo 3º), debe reflejarse en la obligación correlativa de guardarle la debida consideración, absteniéndose de los malos tratos de palabra o de obra (fracción VI).

Hay que recordar que la violación a esta obligación, da origen a la configuración de una causa de rescisión de trabajo contra el patrón (Artículo 51, fracciones II y III)

6.- Las Comisiones.

Cuando el trabajo coincida con el día de elecciones federales, estatales o municipales, el patrón dará al trabajador oportunidad de ejercer su derecho cívico de votar, y ser votado con el tiempo necesario e indispensable, dentro de sus horas de trabajo.

Las mismas facilidades se otorgarán cuando deba el contratado cumplir con los servicios de jurado, así como electorales y censales (fracción IX).

El patrón permitirá que los trabajadores falten a sus labores para atender una comisión de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores no perjudique la buena marcha de la empresa.

El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador o si es posible, compensarse con un tiempo igual de trabajo efectivo. Los trabajadores que por estos motivos hagan sustituciones tendrán el carácter de interinos (fracción X).

7.- El Escalafón.

Para proteger los derechos del Sindicato, cuando éste sea el titular del contrato colectivo de trabajo, dentro de la empresa, el patrón deberá darle a conocer los puestos de nueva creación, las vacantes que sean definitivas y las temporales, así como las bajas, renunciaciones, ascensos, etcétera.

Está misma notificación el patrón la hará del conocimiento de los trabajadores que tengan la categoría inmediata inferior a la vacante, por ello de la preferencia de derechos y antigüedad.

El sector patronal consideró que esta disposición, con otras del mismo precepto "comprometen definitivamente la necesaria libertad y flexibilidad en el régimen de administración de las empresas, y con ello la eficiencia de su funcionamiento".

Dicha disposición indica: "debe interpretarse de acuerdo con las proposiciones de los Artículos 154, 155, y 158, y los capítulos allegados a la capacitación industrial y el contrato de aprendizaje".

8.- La Educación.

En materia educativa, los patrones deben participar en la solución del problema general, así como atender el aspecto particular de sus trabajadores y de sus hijos.

Aún cuando este segundo aspecto muy particular de los trabajadores y de sus hijos. tiene mucho que ver con la obligación de la capacitación.

La capacitación, por su importancia ha merecido un renglón muy aparte en las reflexiones del legislador.

En el campo general, el patrón está obligado a establecer y sostener las escuelas de acuerdo al "Artículo 123, Constitucional", y de conformidad con lo dispuesto por las leyes y por la Secretaría de Educación Pública.

Desgraciadamente, esta obligación de educación ha sido poco atendida y sólo se ha limitado a las grandes empresas ubicadas en los pequeños poblados (fracción XII, del Artículo 132).

En el ámbito de la empresa, la obligación tiene un doble aspecto que es:

La alfabetización de los trabajadores (fracción XIII), y las becas para los estudios técnicos, industriales o prácticos (fracción XIV).

Las becas se otorgarán a los trabajadores o a sus hijos, en centros nacionales o extranjeros.

Dejarán de tener el carácter de becarios quienes reprueben el curso de su año u observen tener mala conducta, debiéndose dar la beca a otra persona, que efectivamente cumpla al pie de la letra las obligaciones que nacen de dicho beneficio.

Los becarios que hayan terminado sus estudios, estarán obligados a prestar sus servicios al patrón, por lo menos, durante un año.

Los trabajadores no pueden comprometer sus servicios por más de un año. Las empresas que tengan menos de mil trabajadores otorgarán una beca. Aquellas organizaciones con más de mil trabajadores, sostendrán tres becarios.

Esta obligación de sostener a tres becarios, tiene nexos con la de la fracción XXV, del Artículo 132, de la Normatividad del Trabajo, que impone al patrón: "el contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionales los equipos y útiles indispensables".

9.- Los Servicios Municipales y Locales.

Las Empresas que se encuentran fuera de los centros de población, reservarán para las comunidades, los terrenos necesarios donde se instalen mercados públicos, edificios para los servicios y centros de recreación.

Como presupuesto para cumplir con esta obligación, es necesario que los habitantes del centro rural de trabajo excedan de doscientos, y que dicho centro se encuentre a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.

El espacio que la empresa reservará para los servicios será de cuando menos de cinco mil metros cuadrados (fracción XX).

En los mismos centros rurales de trabajo, a solicitud de los sindicatos, las empresas proporcionarán un local para la instalación de sus oficinas, facultándoseles para cobrar la renta.

En caso de que hubiere un lugar con las características adecuadas para oficinas, la empresa podrá emplear un local de los destinados para el alojamiento de los trabajadores. (Fracción XXI).

10.- Las Cuotas Sindicales.

Los trabajadores sindicalizados están obligados, en los términos de los estatutos, que rigen al sindicato, ha aportar las cuotas ordinarias y extraordinarias para el sostenimiento de sus organizaciones.

Las cuotas se fijan la asamblea, y éstas pueden tener el carácter de ordinarias o extraordinarias, según el caso.

La empresa está obligada a hacer las deducciones que le soliciten los sindicatos sólo por cuotas ordinarias, en caso de que la empresa haga algún descuento por cuotas extraordinarias, el trabajador puede fácilmente reclamar, y el patrón estará obligado a reembolsar su importe, aún cuando ya lo hubiera entregado al sindicato (fracción XXII).

El patrón efectuará los descuentos por sociedades cooperativas, y cajas del ahorro, siempre que los trabajadores hayan manifestado en forma expresa y libremente su conformidad a dicho concepto. Los descuentos no serán mayores del treinta por ciento de la cantidad excedente del salario mínimo (fracción XXIII).

Para que gocen de los beneficios del Fondo de Fomento y Garantías para el Consumo de los trabajadores, así como de los beneficios del Fondo Nacional de la Vivienda, Infonavit el patrón, se les retendrá hasta un diez por ciento del salario, para el caso de la vivienda y del veinte por ciento del salario por adquisiciones de bienes de consumo, o pago de servicios del fondo.

11.- Las Autoridades de Trabajo.

El patrón debe permitir y facilitar la realización de la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen o pretendan realizar en su establecimiento. Asimismo el patrón deberá dar los informes indispensables a las autoridades que lo requieran para el desempeño de las tareas de los inspectores y comisionados, cuando éstos los soliciten.

Al respecto la empresa podrá exigir que se le muestren las credenciales y se le den a conocer las instrucciones como requisito previo para permitir su acceso a la misma.

Si los trabajadores no acreditan lo anterior, el patrón está facultado para rechazar la inspección o la visita. Es recomendable que el patrón pueda probar esta circunstancia.

2.2.1.- La Seguridad e Higiene.

La obligación que en seguridad e higiene tiene el patrón, es en términos generales la siguiente:

1.- En las obras que se lleven a cabo para instalar fábricas, talleres, oficinas y centros de trabajo, se cumplirá con las normas de seguridad e higiene, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios a los trabajadores.

El patrón deberá adoptar las medidas necesarias e indispensables que las autoridades competentes les exijan, en caso de que se manejen contaminantes o materiales que puedan afectar la salud de los trabajadores. Si fuera necesario se ordenará al patrón que se haga o hagan las modificaciones adecuadas en los centros laborales en los términos que señalen las propias autoridades responsables. (Fracción XVI del Artículo 132).

2.- El cumplimiento de las disposiciones de seguridad e higiene, en la forma prevista por las leyes y reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, es una obligación ineludible por la parte patronal.

En el centro de trabajo deberá disponerse de medicamentos, y de material de curación indispensable, de acuerdo con los instructivos que se expidan y con la naturaleza de empresa, para que oportuna y eficazmente se presten los primeros auxilios, si es necesario. En caso de que ocurra algún siniestro, el patrón dará aviso a la autoridad competente. (Fracción XVII)

3.- Con el propósito de que las medidas de seguridad e higiene se cumplan con la eficacia que cada caso requiere, el patrón fijará visiblemente en los lugares donde se presta el servicio y difundirá por los medios que estén a su alcance las disposiciones conducentes de los reglamentos, instructivos y medidas a adoptarse para prevenir cualquier riesgo. (Fracción XVIII)

4.- El patrón deberá proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando haya peligro de epidemia. (Fracción XIX)

Para que las obligaciones del patrón tengan vigencia, es necesario que los trabajadores cumplan el deber que les impone la fracción II, del artículo 134, de la Ley Laboral, y observen las medidas preventivas, y de higiene acordadas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para obtener la seguridad y protección en sus centros de trabajo.

Las comisiones de Seguridad e Higiene, dictarán las normas, medidas y recomendaciones que en cada caso deban adoptarse para la disminución de los riesgos de trabajo.

Por último se puede decir que, el riesgo va unido a la prestación de los servicios, la complicación en el manejo de máquinas o en el uso de sustancias aumenta la probabilidad de los accidentes.

Los accidentes se pueden evitar, en buena parte, si el patrón, y el trabajador, adoptan las reglas que para cada caso se elaboren, vigilando ambos que se cumplan.

2.3.- Las Obligaciones de los Trabajadores.

Las obligaciones de los trabajadores, se encuentran claramente señaladas en las fracciones I a XIII, del artículo 134, de la Ley Federal del Trabajo y, son:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

V.- Dar aviso de inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el

deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio.

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligen las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

IX.- Integrar los organismos que establece la Ley.

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimientos de las mismas.

XII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que advierten, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones, y

XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

El carácter de derecho tutelar de los trabajadores, no impide que la Ley consigne las obligaciones mínimas que deben cumplir, para que la relación de trabajo sea armónica, en beneficio de los servicios que prestan y del objeto de la empresa.

Por último, el incumplimiento de estas obligaciones, puede dar lugar, por la amplitud de las mismas, a una falta de probidad y, como consecuencia, al despido del trabajador.

CAPÍTULO TERCERO

3.- EL CONTRATO DE TRABAJO

Las relaciones jurídicas que a diario se dan en la práctica, con los más variados caracteres, obligan a los contratantes a que se celebren convenios y contratos, en donde una de las partes es la que formula las condiciones, y la otra se limita a manifestar su voluntad, ya sea está en forma expresa o tácita.

Para esto, el Estado debe marcar los lineamientos a los que han de ajustarse los contratantes, en aquellos convenios en que el interés social o el interés público, pueda resultar afectado.

Las normas jurídicas que consagran el respeto sin limitaciones al consentimiento y a la libre manifestación de la voluntad, han tenido que cambiar en todos los sistemas jurídicos, porque no puede adoptarse una actitud pasiva frente a la evidente desigualdad entre las partes.

Muchos de los actos que se llevan a cabo, están condicionados por una disposición de tipo legal, como por ejemplo, al pasajero que viaja en transporte colectivo, se le contrata un seguro de vía; al del alquiler de las casas habitación, contrato de arrendamiento; y se reglamentan las relaciones de compraventa de productos.

La libertad de la persona es afectada en cuanto se le ofrece sólo una alternativa ficticia, que es la de aceptar o rechazar las condiciones estipuladas en dicho contrato.

La ausencia de la libertad en la contratación es importante por la desigualdad que hay al contratar. En algunos contratos las partes poco pueden discutir con relación a las cláusulas y sólo se limitan a manifestar su deseo de aceptar o rechazar en los términos

estipulados. Este acto volitivo es condición previa para que nazca el acto jurídico.

Por tanto, ante la ausencia de la voluntad, no hay consentimiento y, por consiguiente, no se da el convenio o el contrato.

La voluntad, entonces, sólo se limita a producir efectos de derecho, sin que resulte necesario que ambas partes intervengan en la elaboración de las condiciones y sin que está voluntad, así entendida como tal, resulte lesionada por apearse a determinadas normas jurídicas.

3.1.- El Contrato.

El objetivo de este inciso es definir y analizar desde el punto de vista del derecho, lo que es un Contrato.

De conformidad con el Diccionario Jurídico Mexicano, la palabra contrato proviene del latín "*contratus*", y a su vez deriva del verbo "*contrahere*" que significa reunir, lograr, concertar.³¹

Para entender mejor lo que es un contrato (objeto de estudio de esta tesis, se realiza el análisis siguiente:

3.2.- Su Definición.

El referido Diccionario Jurídico Mexicano, define el contrato como: "un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y, que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones), debido al reconocimiento de una norma de derecho".³²

³¹ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Tomo A-CH. Segunda Edición. Porrúa. Página 691. México 1987.

³² Ibidem.

Además, esta concepción también presenta el carácter de ser una norma jurídica individualizada.

El significado romano del contrato subsiste prácticamente inalterada hasta la aparición del liberalismo a fines del siglo XVIII.

Es en dicha época cuando a esta figura jurídica se le otorga un valor fundamental y se instituye el principio de la autonomía de la voluntad y el de una casi absoluta libertad de contratación.

Actualmente, con el surgimiento de las ideas colectivistas, el ámbito del contrato se va reduciendo paulatinamente.

3.3.- El Contrato Como Acto Jurídico.

Entre los sucesos que el derecho toma en cuenta para atribuirles efectos jurídicos destaca el acto o negocio jurídico, que es la manifestación exterior de la voluntad bilateral o unilateral, cuyo fin es engendrar con apoyo en una norma jurídica o en una institución jurídica en contra o a favor de una o varias personas un estado: es decir, una situación jurídica permanente y general.

Al contrato se la ha considerado como el ejemplo más caracterizado del acto jurídico, y nuestro código civil vigente, en su numeral 1859, acepta esta postura ya que ordena que las disposiciones legales sobre los contratos sean aplicables a todos los convenios y a otros actos jurídicos en lo que no se opongan a la naturaleza de éstos o a disposiciones especiales de la ley sobre el mismo.

En el caso de determinar si todo acto jurídico bilateral (es decir, cualquier acuerdo de voluntades con efecto jurídico) es un contrato o si este concepto es aún más restringido es una cuestión que le ha ocupado a estudiar a la doctrina.

Así es como se tiene en una definición, una “concepción amplia”, en la que se identifica al contrato con la convención o acto jurídico bilateral y que incluye todo acuerdo dirigido a crear, modificar, o extinguir relaciones de obligación y a constituir relaciones de derecho de familia.

En una “concepción estricta”, se separa la convención del contrato, siendo en la primera el género y en el segundo la especie.

El código civil considera como convenios a los acuerdos que crean, transfieren, modifican o extinguen las obligaciones, los derechos, y como los contratos sólo crean o transmiten dichas obligaciones y derechos (1792-1793).

Para esta concepción, el contrato es un acuerdo dirigido a constituir una obligación patrimonial.

En la “concepción intermedia”, acepta que el contrato es un acuerdo dirigido.

A la *constitución de derechos* y obligaciones, y que además sirve para extinguirlos o modificarlos.

El contrato como todo acto jurídico debe de reunir, para ser existente, ciertos elementos que son señalados en el Artículo 1794 del código civil:

El consentimiento, que se da cuando existe el concurso de voluntades de dos o más sujetos.

Esto, requiere que exista la manifestación de dos o más voluntades, y además que las voluntades de los contratantes concuerden.

Objeto que pueda ser materia de contratación.

La doctrina ha distinguido entre el objeto directo del contrato, que es la creación o transmisión de derechos y obligaciones del objeto indirecto, que a su vez es el contenido de la obligación, el cual se constituye en virtud de dicho contrato.

De acuerdo con el Artículo 1828, del código civil vigente, se entiende que hay impedimento cuando un hecho no puede existir porque es incompatible con una ley de la naturaleza (física) o con una norma jurídica que debe regirlo necesariamente y que constituye un obstáculo insuperable para su realización (jurídica).

Además de los elementos de existencia anteriormente señalados, es necesario que se den ciertos requisitos de validez para que el contrato produzca normalmente todos sus efectos jurídicos y no sea invalidado.

El Artículo 1795, del código civil establece (en forma negativa) los requisitos:

La capacidad legal de las partes.

Se entiende por ésta, la capacidad de ejercicio, de la que están excluidos las personas señaladas en el numeral 450 del código civil.

La ausencia de vicios del consentimiento.

El Artículo 1812 del código civil, señala que los vicios son: el error, la violencia y el dolo.

La licitud en el objeto, el motivo o el fin del contrato.

La ilicitud es lo contrario a las leyes de orden público o las buenas costumbres, tal como lo señala el código civil en su precepto 1830.

Una determinada forma cuando la ley la establezca.

El código civil es consensualista, pues la forma del contrato siempre es una excepción, concebido así en el Artículo 1796.

La ausencia de estos requisitos produce la nulidad absoluta o la nulidad relativa del contrato, de acuerdo a los Artículos 2225 y 2228 del código civil.

También el contrato puede ser rescindido cuando alguien obtiene un lucro excesivo y desproporcionado a lo que él se obliga, aprovechándose de la ignorancia de otro, de acuerdo al Artículo 17 del código civil. Esta es la figura de la lesión.

Si se dan los elementos de existencia y los requisitos de validez, el contrato es obligatorio. Esta idea se basa en el principio jurídico conocido como "*pacta sunt servanda*", (es decir, los pactos deben ser cumplidos). El código civil los señala dentro de los Artículos 1796 y 1797.

Sin embargo, frente a este principio la doctrina ha desarrollado últimamente la teoría de la imprevisión o de la excesiva onerosidad superveniente consistente en que los contratos deben ser revisados cuando los acontecimientos extraordinarios provocan un cambio en las condiciones cuando se percibe que es injusta para una de las partes.

El antecedente de esta teoría, es el principio de "*rebus sic stantibus*", (mientras las cosas así permanezcan), elaborado por las canonistas medievales.

Los civilistas han hecho una clasificación de los elementos del contrato, diferenciando a:

Los esenciales (aparte de los de existencia que como se vio anteriormente tienen carácter general) los que cada figura típica contractual exige para configurarse. Por ejemplo, tenemos por una parte a la cosa y por otro lado en la compraventa.

Los naturales que son las consecuencias que están implícitas en el contrato pero que se pueden eliminar por acuerdo expreso de las partes, por ejemplo, el saneamiento por evicción en la compraventa.

Los accidentales que son modalidades que sólo existen en el contrato si las partes así lo acuerdan, por ejemplo, tenemos el término y la condición.

Para clasificar los contratos, existen múltiples criterios, siendo algunos de ellos los siguientes:

Civiles , el contrato de arrendamiento, Mercantiles, el contrato de seguro , laborales y administrativos.

Bilaterales o sinalagmáticos (que están contemplados en el Artículo 1836 del código civil), son aquellos en los cuales existen obligaciones para ambos contratantes y son unilaterales (Artículo 1835 del código civil), cuando sólo una de las partes está obligada.

Oneroso, es cuando se estipulan provechos y gravámenes recíprocos y gratuitos.

Cuando el provecho es solo de una de las partes. (estipulado en el Artículo 1837, del código civil)

Aquí cabe hacer la aclaración de que no se deben confundir los contratos gratuitos con los unilaterales, pues en aquellos una parte sólo tiene provecho si está obligada. Por ejemplo, en el comodato que es un préstamo gratuito de uso, el comodatario debe devolver el producto.

Los contratos onerosos, se subdividen en:

Conmutativo, cuando las partes desde un principio pueden apreciar el beneficio o perdida que el contrato les causa,

Aleatorio, cuando la existencia o monto de la prestación depende del azar, como

por ejemplo el juego de la lotería, una rifa, etcétera, de acuerdo al Artículo 1838 del código civil.

Nominados. Este tipo de contrato son los tipificados en la ley, e Innominados los que no lo están, y se rigen de acuerdo al código civil por las normas del contrato nominado con el que tengan una mayor semejanza. El código civil lo señala en el Artículo 1858.

En resumen, se puede decir que existe cierto sector de la doctrina que considera existen muchas figuras a las que indebidamente se les da el nombre de contrato, siendo en realidad actos jurídicos de naturaleza especial, por ejemplo, tenemos el matrimonio, la sociedad, el contrato colectivo de trabajo y el contrato de adhesión, entre otros.

3.4.- El Contrato de Trabajo.

El objetivo de este inciso es definir y analizar el Contrato de Trabajo.

Nuestra legislación acogió el término “Contrato de Trabajo”. Citándose entre los ordenamientos que lo emplean, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917, (Artículo 123. Apartado “A”) y la Ley Federal del Trabajo.

Nuestro ordenamiento laboral contempla a tres tipos de contrato de trabajo que son:

El Contrato Individual de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo. y,

El Contrato-Ley.

3.5.- El Contrato Individual de Trabajo.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, define el Contrato Individual del Trabajo como: “Cualquiera que sea su forma o denominación es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Dentro del contractualismo laboral, solamente el acuerdo colectivo de las partes puede generar las relaciones de trabajo, y en este sentido, el consentimiento puede presentarse bajo tres modalidades, que son: escrito, verbal o tácito.

A partir de las reformas del año de 1970, el legislador consagra la autonomía de la relación de trabajo.

Concebida como situación jurídica objetiva susceptible de generar obligaciones y derechos a partir de la simple prestación de los servicios.

Así también, se reconoció al contrato de trabajo, como una de las fuentes de las relaciones laborales, y en tal virtud se estableció la presunción de la relación y del contrato laboral, en donde exista un servicio personal subordinado, señalado en el Artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha pronunciado en el sentido de que la existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, agregando que a falta de estipulación expresa, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias.³³

Al reconocerse en manera conjunta la relación y el contrato individual de trabajo, se les asignó en la ley idénticos efectos, mismos que están estipulados en el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a los sujetos celebrantes del contrato de trabajo, son: el trabajador que siempre habrá de ser una persona física, y el patrón que podrá ser, indistintamente, una persona física o jurídica.

³³ Véase, Jurisprudencia. En Apéndice 1917-1975. 5ª. Parte. 4ª. Sala. Tesis 44. Página 55.

La capacidad jurídica laboral para la celebración de este tipo de instrumento quedará sujeta a los siguientes lineamientos:

Respecto a la capacidad de los trabajadores, se prohíbe la utilización de los servicios de los menores de 14 años de edad, señalado en el Artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo.

Tratándose de los mayores de 14 años y menores de 16, su capacidad queda condicionada a:

Que hubiesen terminado su educación obligatoria, salvo que a juicio de las autoridades laborales exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo, lo anterior es señalado en el Artículo 22. de la Ley Federal del Trabajo.

Que cuenten con la autorización de sus padres o tutores, o en su defecto con el sindicato al que estuvieren afiliados, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector de trabajo o de la autoridad política de la localidad correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

Los mayores de 16 años de edad tienen la facultad de comprometer libremente sus servicios, con las limitaciones protectoras de la Ley (por ejemplo, la prohibición del trabajo nocturno industrial, hasta que cumpla los 18 años de edad).

Los mayores de 16 años cuentan con capacidad procesal para ejercitar sus pretensiones en juicio, y con el derecho de percibir directamente sus salarios (señalado en el Artículo 23, de la Ley Federal del Trabajo), por lo que es opinión muy difundida que es ésta respecto a la mayoría de edad para los efectos laborales.

Para los efectos probatorios, el contrato de trabajo quedará sujeto a las siguientes formalidades legales:

Deberá celebrarse por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables y reproducirse por duplicado para que cada una de las partes conserve un ejemplar, tal y como lo señala el Artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo.

Las consecuencias de la falta del contrato escrito, son imputables al patrón, por lo que dicha omisión no priva al trabajador de sus derechos, ya sea que se deriven de la Ley o de la misma prestación de los servicios, tal como lo estipula el Artículo 26, de la Ley Federal del Trabajo.

El documento (o sea, el contrato escrito) en el que constarán las condiciones de trabajo deberá contener:

A.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

B.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

C.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

D.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.

E.- La duración de la Jornada.

F.- La forma y el monto del salario.

G.- El día y el lugar del pago del salario.

H.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado de los planes y programas establecidos que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley, y

Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón, señaladas en el Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.

En el supuesto caso de que los servicios no quedaran determinados, el trabajador tendrá la obligación de realizar el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, siempre y cuando sea del mismo género de aquellos que constituyen el objeto de la empresa o establecimiento, señalada en el Artículo 27, de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a la eficacia jurídica de esta institución, según el ordenamiento, la relación y el contrato de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias derivadas de la Ley, la buena fe y la equidad, estipulado así en el Artículo 31, de la Ley Federal del Trabajo.

El incumplimiento de las normas de trabajo por parte del trabajador sólo dará lugar a una responsabilidad civil (señalado en el Artículo 32, de la Ley del Trabajo), quedando prohibido, ejercer cualquier coacción sobre su persona o voluntad (señalando en el Artículo 5º Constitucional), en la atención de la obligatoriedad máxima de un contrato que no podrá exceder de un año.

Por el carácter imperativo y tutelar del derecho del trabajo, es nula toda renuncia de los trabajadores a los salarios devengados, a las indemnizaciones y a las demás prestaciones que se deriven de los servicios prestados, independientemente de la forma o denominación que se pretenda darles.

Para concluir con el tema sobre contrato de trabajo diremos que, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán revisar con atención los convenios o liquidaciones laborales, previniendo que no sean privados los derechos de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 33.

3.6.- La Relación de Trabajo.

La evolución del Derecho del Trabajo le ha impreso características propias como la idea de la contratación, derivada de la voluntad libremente expresada por las partes.

cede terreno a la implantación de normas jurídicas protectoras del trabajador.

En la actualidad no se debate ni la autonomía del derecho del trabajo, ni su dominio sobre la relación jurídica entre patrón y trabajador. La problemática se centra en la naturaleza de esta relación de trabajo.

El término “Contrato de Trabajo”, es relativamente reciente; por primera vez se empleó por los economistas, a fines del siglo XX.

En Bélgica aparece en la Ley del día 10 de marzo de 1900 en Suiza y Francia, en fecha posterior, estos países utilizaron el término con tal independencia de los ordenamientos del derecho privado.

Algunos autores afirman que el Contrato presenta características propias, y condiciona el nacimiento de los derechos y obligaciones que sean recíprocos, y a su vez nace de un previo acuerdo de voluntades.

Otros autores sostienen que el derecho del trabajo está en constante evolución, que sus normas imponen una variedad de circunstancias, y que determinan el horario, la jornada, el salario, las vacaciones, el aguinaldo, y las prestaciones, y que no quedan sujetas al libre acuerdo de las partes.

Algunos autores sostienen que la naturaleza del patrón y del trabajador no puede ser objeto de convenio, y la existencia de las normas son irrenunciables, así como su aplicación es forzosa, hacen disminuir la idea del consentimiento y ésta pierde sus caracteres fundamentales, hasta quedar reducido a un elemento secundario (sobre todo cuando no presupone el consentimiento del patrón).

Dentro de la legislación laboral, el patrón carece de libertad de albedrío, tanto para hacer el contrato, como para determinar las condiciones del mismo.

El contrato no queda sujeto al deseo del patrón, ni la admisión, ni el despido de los trabajadores, sino debe atenerse a la Ley, o a los contratos colectivos de trabajo.

a).- La Manifestación de la Voluntad.

La manifestación pura de la voluntad y el consentimiento, constituyen un principio, universalmente aceptado, para que las personas adquieran derechos y obligaciones.

Por ejemplo, cuando se reúnen dos personas para la compraventa de un automóvil.

Encontramos que una persona exterioriza su deseo de vender y la otra de comprar. Se pacta un precio, la forma de pago y la fecha de la entrega.

En este caso, no puede entenderse que una parte resulte obligada con relación a la otra, si no ha consentido en la realización de la operación.

Por tanto, se puede decir que las personas quedan sujetas a su determinación, a su libre albedrío, y a la libre manifestación que han efectuado.

Para Alberto Briceño Ruiz, la relación de trabajo es:³⁴

Un acto jurídico, resultado de la exteriorización de la voluntad, como requisito de esencia para la existencia de las obligaciones.

Su objeto está constituido por la obligación de prestar el servicio y la recíproca de pagar un salario.

El patrón y el trabajador son los sujetos de los que emana la voluntad y que resultan ser los obligados.

³⁴ Alberto Briceño Ruiz. Op. Cit. Páginas 104 y 105.

Se supone que existe de una subordinación del trabajador al patrón, por lo que hace a los servicios que han de prestarsele.

Los principios anteriormente expuestos, son objeto de críticas, en virtud de que:

No se considera que exista la necesidad de acatar ciertas normas jurídicas, que regulan la relación de trabajo entre los sujetos.

No se mira la necesidad de atender a los fines de seguridad, estabilidad y garantía, que sea a favor del trabajador.

La manifestación de la voluntad, parece que es coincidente entre las partes, sin sujeción o condición alguna, resultando suficiente para crear en forma recíproca derechos y obligaciones.

Los conceptos señalados no responden a una realidad concreta, ni traducen la lucha de los trabajadores plasmada en los ordenamientos jurídicos.

La relación de trabajo no se agota en un solo acuerdo de voluntades; ésta se refiere a situaciones de trascendencia social y acata como premisa fundamental, dominio de la norma jurídica que condiciona y de la sustitución de la voluntad de las partes.

3.7.- La Teoría de la Relación de Trabajo.

Las normas de Derecho del Trabajo han sido producto de una lenta evolución.

Las normas se traducen, muchas de las veces en forma brusca, en reconocimiento y las prestaciones que los trabajadores han logrado.

Los logros obtenidos por los trabajadores, no han sido obra del espíritu justiciero de los patrones, lo que determinó su consagración, fue la acción de presionar: las huelgas,

los sindicatos y el sufragio universal.

El acuerdo de las partes no puede quedar sujeto a las condiciones que regulan la relación de trabajo entre el patrón y el trabajador, sino que debe atenerse a la aplicación imperativa de la Ley, unida a los logros que las alianzas obtienen en la celebración de los contratos colectivos de trabajo.

El trabajador se ha convertido en una fuerza muy importante del progreso económico y social de la colectividad y en un factor preponderante de los cambios políticos del país.

Resulta conveniente a continuación, revisar brevemente los caracteres primarios de la relación de trabajo, a efecto de determinar, al margen de la Ley Federal del Trabajo, hasta donde la voluntad de los contratantes resulta limitada o condicionada.

a).- Los sujetos de la relación de trabajo.

Los sujetos de la relación de trabajo son: El patrón y el trabajador.

La atención preferentemente se da al trabajador, quien queda garantizado en sus derechos. Por tanto, existe una disparidad, y una desigualdad en el trato jurídico que a los mismos se da.

Debe partirse del supuesto de que la Ley de la materia tiene como preocupación central al trabajador, requisito vital para alcanzar el logro del equilibrio y la realización de la justicia social.

La Ley Federal del Trabajo define (en los preceptos 10 y 8), al patrón y al trabajador.

El trabajador es la persona que presta un servicio personal en forma subordinada.

Es suficiente el simple hecho del servicio para que se presuma que el sujeto es un trabajador.

Debe cuidarse en todo momento la dignidad del trabajador, que implique el proporcionarle lo necesario para el mejoramiento moral, social y económico de su persona y de su familia.

El patrón es la persona que recibe el servicio. Al respecto, no se establece algún supuesto que se derive del consentimiento; se parte de un hecho, de la situación real de "recibir", y no de la situación del "querer".

El patrón es la persona que cuenta con los elementos propios suficientes para responder totalmente por las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

El patrón se supone es la persona que recibe el beneficio del servicio personal de uno o varios trabajadores.

La categoría del trabajador de confianza, señalada en el numeral nueve, y el representante del patrón, en el precepto once, está prevista en las normas jurídicas, y su calidad no depende ni de la denominación, ni del acuerdo de voluntades, sino depende de la función que desempeñe cada uno.

b).- El Ingreso de los Trabajadores.

El ingreso de un trabajador a la empresa o establecimiento varía, según se trate de organizaciones que tengan o no contrato colectivo de trabajo.

Por lo que hace al patrón, éste está totalmente impedido para realizar contrataciones libremente, cuando se carece de contrato colectivo. o el celebrado no tiene cláusulas de exclusividad

En la contratación, el patrón debe preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, y a quienes le hayan servido satisfactoriamente por más tiempo, y los que tengan una familia, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. En el caso de no acatar esta disposición, los trabajadores aspirantes al puesto y que resulten afectados, podrán demandar si lo desean, el otorgamiento de la plaza o la indemnización correspondiente.

De esta disposición se deriva la inexistencia de una voluntad total del patrón para realizar contrataciones libremente.

Cuando existe contrato colectivo y el sindicato tiene derecho exclusivo a designar a las personas que ocupen las vacantes y los puestos de nueva creación, la voluntad del patrón carece de relevancia.

Afortunadamente para el trabajador sindicalizado, en cada revisión contractual, la normatividad colectiva va estableciendo mejores condiciones de trabajo por la prestación de los servicios realizados. Y así lo veremos enseguida con las siguientes dos Tesis de Jurisprudencia.

Véase dentro de la Novena Época. Instancia Segunda Sala. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX, correspondiente al mes de Enero de 1999. Tesis 2a./J. 3/99. Página 27. de rubro y texto: **“CONTRATO Y CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE TRABAJO. PUEDEN MODIFICARSE SIN TENER QUE CUMPLIR EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 426 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-** El principio de la autonomía de la voluntad, que sostiene la libertad soberana de los individuos para obligarse contractualmente, se encuentra limitado, constitucional y legalmente, en materia de trabajo, con la finalidad de establecer el equilibrio entre patrones y trabajadores; sin

embargo, debe entenderse que dicho principio rige en todos los aspectos no regulados por la Constitución, particularmente en su Artículo 123, o por la Ley Federal del Trabajo, y que en ejercicio de su libertad, trabajadores y patrones pueden establecer derechos y obligaciones recíprocos. Una de las formas a través de las que pueden obligarse los sujetos de la relación laboral es el contrato colectivo de trabajo mediante el que se establecen las condiciones generales de trabajo que regirán en una o varias empresas o establecimientos y que puede ser modificado libremente por ellas a través de diversos convenios, sin necesidad de agotar el procedimiento establecido en el Artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que tal disposición es una norma protectora de los trabajadores o de la fuente de trabajo, la cual garantiza que por lo menos dicho acuerdo se revisará una vez al año, tratándose de salarios, y cada dos años, en los demás aspectos, y, precisamente, en ejercicio de su libertad de contratación, las partes patronal y trabajadora pueden buscar mejores opciones para la prestación del trabajo, todo eso en el entendido de que dicha modificación no implique una renuncia de los derechos mínimos consagrados constitucional y legalmente en favor de los trabajadores”.

Contradicción de Tesis número 2/97. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Decimonoveno Circuito. 18 de noviembre de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ernesto Martínez Andréu.

Tesis de Jurisprudencia número 3/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y ocho.

Novena Época. Instancia Segunda Sala. Fuente *Semanario Judicial de la Federación* y su Gaceta. Tomo IV, correspondiente al mes de Agosto de 1996. Tesis 2a./J. 40/96. Página 177. de rubro y texto: **“CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISIÓN SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MÍNIMOS**

CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR.- De conformidad con el Artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, serán nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores. A su vez, el Artículo 394 de la *Ley Federal del Trabajo* establece que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación sistemática de ambos preceptos, se infiere que la nulidad a que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato; ello se afirma porque de la lectura del precepto legal de que se trata, se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, pues el empleo en dicho numeral de la palabra "contratos", así en plural, implica que se refiere a los contratos de trabajo individuales que existen en la empresa o establecimientos, antes de que por primera vez se firme un contrato colectivo, dado que en un centro de trabajo no puede existir más de uno de los mencionados contratos colectivos, según se desprende del contenido del Artículo 388 del mismo ordenamiento legal; de ahí que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal; estimar lo contrario, podría implicar la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (*capital y trabajo*) y en algunos casos, la desaparición misma de la fuente laboral".

Contradicción de Tesis número 21/95. Entre las sustentadas por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Decimonoveno Circuito. 29 de marzo de 1996. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Martha Leonor Bautista de la Luz.

Tesis de Jurisprudencia número 40/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de marzo de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

A este respecto en algunos países que manejan la cláusula sindical (México e Italia), el problema ya es diferente y no se puede hablar más de contrato, desde que el patrono, no solamente debe tomar trabajadores, sino que éstos le son impuestos.

c).- La Naturaleza de los Servicios.

En casi todos los contratos colectivos de trabajo, se consigna en su clausulado las categorías, los cargos y las plazas que hay dentro de la empresa, y especifican las mismas en qué consiste el servicio de cada trabajador, e incluso marcan en la descripción de la profesión el detalle de los requisitos que han de cubrirse.

Ante una ausencia de contratos colectivos, en el escrito donde constan las condiciones de trabajo, se debe precisar el servicio o los servicios que van a prestarse lo cual no constituye un elemento que sea indispensable.

Cuando no se especifique el servicio, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa.

d).- El Salario.

El salario, que constituye la principal prestación a cargo del patrón, también queda fuera del ámbito de su voluntad.

El patrón no puede otorgar un sueldo que sea inferior al mínimo; su definición, composición, formas de pago, plazo de entrega, está determinada por la Ley Laboral.

Cuando un trabajador estime que el salario no es remunerador, puede solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje su modificación.

Para fijar el importe del salario, deberán tomarse en consideración la cantidad y calidad de trabajo.

Reza un principio laboral, a trabajo igual, salario igual, y debe pagarse a los trabajadores que desempeñen el mismo puesto, durante la misma jornada y en las mismas condiciones de eficiencia.

Los descuentos en los salarios de los trabajadores se encuentran limitados, de conformidad con el artículo 110, del Cuerpo de Trabajo, lo mismo que las excepciones a ellos.

e).- Fin de la Relación de Trabajo.

Para dar por terminada la relación de trabajo o proceder a su rescisión, debe estarse sujeto en todo caso a lo previsto en la Ley.

En caso de que no se atienda estrictamente a lo señalado, se sufrirán las consecuencias derivadas de la injustificada actitud del patrón.

La voluntad no constituye un elemento para que exista la relación de trabajo.

La prestación del servicio produce consecuencias jurídicas que afectan al patrón y al trabajador.

El principio presuntivo de la relación de trabajo, ratifica la validez primaria del hecho generador de la relación. en la que: se presume la existencia de la relación de trabajo cuando una persona presta un servicio y otra recibe un beneficio.

El patrón responderá, de acuerdo con este principio y con la responsabilidad que la Ley le impone por falta de documentos donde consten las condiciones del servicio prestado.

El patrón también deberá probar que un caso concreto no queda comprendido en la relación de trabajo.

El trabajador siempre tendrá a su favor lo que el principio presuntivo establece.

Algunos autores afirma que el trabajo ha dejado de ser una mercancía y tiene un carácter institucional; que el trabajo ha dejado de ser el objeto del contrato, para transformarse en una prestación, en el sentido más entendible de la actividad y el desenvolvimiento de las fuerzas de la persona.

La relación de trabajo tiene un contenido más amplio que el contrato, pues engloba la totalidad de los vínculos que une a la empresa con sus trabajadores.

Mario de la Cueva, cita en su obra que: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones 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 ramas supletorias".³⁵

³⁵ Mario De La Cueva. Op. Cit. Página 187.

Lo señalado en dicha obra, justifica la relación de trabajo, pero no precisa su naturaleza jurídica, o sea que, no es suficiente resaltar que la relación:

Es el acuerdo de voluntades, pero no determina el nacimiento de derechos y obligaciones;

En la prestación del servicio, determina la aplicación de los ordenamientos laborales, independientemente de la voluntad;

El objeto de la conexión, estriba en la seguridad jurídica, material y social, y que se debe al trabajador.

f).- La Estabilidad en el Empleo.

El objetivo de este inciso es, definir en qué consiste la estabilidad en la relación laboral.

La estabilidad la define Guillermo Cabanellas de Torres, en sentido material como: "Solidez, firmeza, seguridad. En relación con el tiempo, permanencia, duración, subsistencia".³⁶

De esta definición se desprende dos elementos, que son: el dinamismo y el equilibrio o movimiento uniforme.

La palabra dinámica se deriva del griego *dynamis*, que significa fuerza. La dinámica es la ciencia que se ocupa de las fuerzas en relación con los movimientos que determinan.³⁷

³⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta. S.R.L. Página 120. Argentina 1988.

³⁷ Diccionario Enciclopédico. Pequeño Larousse. Noguera. Página 323. Barcelona. 1974.

Los movimientos que determinan, implican un cambio; una constante variación; también corresponde a una estabilidad.

El equilibrio es el encuentro del justo medio.

Así, esta variación y cambio constante debe alejarse siempre de los extremos que darían más peso a uno de los platos de la balanza.

Para que la estabilidad exista en las relaciones de trabajo, es necesario colocar los principios emanados de la Ley en el fiel de la balanza y evitar que se incline de manera injusta a favor del patrón, sin descuidar a la empresa, al conceder al trabajador ventajas que sean desmedidas.

Nuestro derecho del trabajo tiene por finalidad, según el artículo 2º, lograr el equilibrio en las relaciones laborales.

El trabajador busca encontrar la estabilidad en el quehacer, en el movimiento diario, para conservar su posición de equilibrio, que no es otra cosa que obtener su permanencia en el empleo.

Para Carlos de Bouhome, la estabilidad es: “un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y manifiesta la preocupación económica del Estado, por el mantenimiento del Contrato de Trabajo”.³⁸

Sólo frente a una de las quince causas contenidas en el numeral 47 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador puede perder su fuente de trabajo.

Para Mario L. Deveali, “La estabilidad en el sentido propio, consiste en el derecho

³⁸ Carlos De Bouhome. Despido Justo. Río. 1944. Página 39.

del empleado a conservar el puesto durante su vida laboral, (o sea, en el caso de existir jubilación o pensión por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas que limita a determinadas circunstancias taxativamente”.

Esto amplía la posibilidad del cese de la relación laboral, por causas diversas a las de la rescisión o el despido, al considerar que el derecho a la jubilación puede contribuir a la estabilidad, y, así como la incapacidad y la invalidez también pueden ser causas motivadoras de esta situación.

La Ley Federal del Trabajo contempla otras posibilidades de extinción de la relación de trabajo, como el mutuo consentimiento de las partes, la muerte del trabajador, la terminación de la obra o el vencimiento del término, la incapacidad física, mental o inmovilidad del trabajador, y las que denomina causas colectivas. Pero en todos los supuestos, se está a lo previsto en la Ley.

Fuera de los supuestos, el trabajador conserva su empleo y su estabilidad.

Cuando el patrón, sin causa que lo justifique, rescinde la relación del trabajo, queda expuesto a las sanciones que la Ley determina, por su conducta ilegal que atenta contra uno de los principios básicos del derecho del trabajo.

La estabilidad puede ser de dos tipos:

*Primera causa, el patrón está impedido, como sucede en nuestra legislación, para despedir sin una causa justificada al trabajador.

*Segunda causa, el patrón sí está facultado para despedir al trabajador, obviamente

mediante el pago de una indemnización. A la primera forma se le conoce como estabilidad absoluta y a la segunda como estabilidad relativa.

En el supuesto de una incapacidad física o mental, o por inhabilidad del trabajador, la Ley también prevé el pago de una indemnización. Para que ésta proceda, es necesario que el trabajador solicite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, su indemnización, toda vez que es imposible la cubra el empleador, toda vez que se encuentra relevado si es que tiene inscritos a sus trabajadores al régimen de la seguridad social, o sea, afiliados obligatoriamente al Seguro Social, caso en el cual opera la subrogación, por parte de dicho Instituto.

Por lo visto, no queda totalmente al libre arbitrio del patrón, rescindir el contrato mediante la indemnización, sino que pertenece al derecho exclusivo del trabajador.

En ningún caso, la Ley faculta al patrón para que a su arbitrio rescinda la relación de trabajo con el trabajador o de por terminada esa relación, pagando una indemnización.

En la práctica, el patrón puede llamar al trabajador y ofrecerle una cierta cantidad por la rescisión. Si el trabajador acepta la oferta, no se contempla la rescisión como un despido, sino como una terminación por mutuo consentimiento, de conformidad con el Artículo 53 del ordenamiento laboral.

Cuando un patrón acude a la H. Junta de Conciliación y Arbitraje, (Local o Federal), y consigna el importe de la indemnización que le corresponde a un trabajador esta autoridad debe de rechazar la misma, por carecer de materia y facultades para tal situación.

Frecuentemente, el patrón acude al procedimiento de liquidar a sus trabajadores, si la determinación es en forma unilateral por parte del patrón, se carece de procedencia y de base jurídica.

El patrón no puede liquidar a su arbitrio a los trabajadores aún cuando pretenda respetar la antigüedad, el salario y el pago de los tres meses, así como a la parte proporcional de vacaciones, reparto de utilidades, aguinaldo, etc..

Para el trabajador siempre es más importante conservar el empleo. maxime si existe el derecho a la jubilación, en todo caso, el trabajador tiene la posibilidad de rechazar la oferta o la presión ejercida en su persona.

No debe perderse de vista que los contratos colectivos de trabajo, aún cuando contemplen la posibilidad de un indemnización por liquidación de los trabajadores se condiciona la autorización previa de la junta de conciliación y arbitraje, para que pueda llegarse a un reajuste de personal o al cierre definitivo de una empresa.

Esta condición confirma la tesis que nuestro sistema adopta la estabilidad absoluta.

La permanencia del trabajador y la preservación de la fuente de trabajo, constituye una preocupación de la materia laboral.

CAPÍTULO CUARTO

4.- EL CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.

El contrato de trabajo por tiempo determinado obedece, sin duda alguna, a la idea de que toda relación laboral debe estar predeterminada para señalar no sólo su inicio, sino también indicar la fecha de terminación.

Los patrones, tanto en la codificación civil, como en la laboral, lucharon por establecer esta limitación. Los trabajadores hicieron ver que había la necesidad de que la relación de trabajo fuera en forma indeterminada y sólo como excepción se limitara su duración.

La Ley Federal del Trabajo del dieciocho de agosto de 1931, mencionaba en el Artículo 39, que: “El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo fijo y para obra determinada”.

“Si vencido el término del contrato subsiste las causas que dieron origen a la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias”.

La Ley vigente condiciona la determinación del tiempo, a la exigencia de la naturaleza del trabajo que se va a prestar, a la sustitución temporal de otro trabajador, y a los demás casos previstos por la Ley, particularmente en el Artículo 37.

Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, podrá señalarse el tiempo de duración en el contrato respectivo.

Un trabajador que solicita licencia, o si la relación de trabajo, se suspende e incluso cuando se rescinda dicha relación, por ejemplo, puede ser substituido temporalmente, ya sea para esperar su regreso, o a la determinación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de existir controversia en este punto y, que el trabajador haya demandado la prórroga del contrato o el cumplimiento del mismo.

En esta situación la plaza es respetada, y el patrón no adquiere obligaciones por tiempo indeterminado con nuevos trabajadores. Esto no puede aplicarse al trabajador rescindido que demande su indemnización.

Nuestro derecho consigna la obligación de que las condiciones de trabajo consten por escrito, haciendo responsable al patrón de la falta del documento; y así lo establece el precepto 25 de la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de las condiciones de trabajo, el escrito deberá contener, entre otros puntos:

“Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado”, señalado en la fracción II, del Artículo 25 de la Ley.

El Artículo 35, en su segunda parte, fija que las estipulaciones de las relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado deben ser expresas, ya que de no ser así, se entenderá que la relación laboral será por tiempo indeterminado. Lo expresado sólo puede entenderse por escrito.

En caso de no haber documento alguno que señale el tiempo o precise la obra, se entenderá que la relación laboral es por tiempo indeterminado.

No parece fuera de lugar observar que, por el Artículo 4º, el contrato a término debe resaltar por escrito, por lo cual, si el término fue fijado por escrito, sólo en cuanto al primer contrato, y después al transcurrir el nuevo contrato no se podrá sostener que es válido la nueva fijación de término.

Sin embargo, es necesario en la práctica, fijarse mucho en los diversos casos que pueden presentar, interpretando cada uno de ellos de acuerdo con el derecho y con la lógica.

Dentro de los contratos de trabajo por tiempo determinado tenemos:

A.- El Contrato de Prueba.

B.- El Contrato de trabajo por Temporada.

C.- El Contrato de trabajo Eventual.

Describiremos para una mejor comprensión.

4.1.- El Contrato de Prueba.

El objetivo de este inciso es, examinar en qué consiste el contrato de prueba.

El contrato de prueba, tiene por objeto que el trabajador demuestre que sí tiene los conocimientos y habilidades necesarias para que desempeñe eficientemente el puesto requerido.

Antes de perfeccionarse un contrato de trabajo, pueden las partes convenir que las funciones se desempeñarán, en calidad de ensayo, durante cierto plazo.

Al convenirse, se está entonces ante un contrato de trabajo provisional, denominado de prueba o período de prueba, que obra como condición suspensiva (de suspenderse) si se prosigue, ya formalizado; y como resolutoria, en caso de no satisfacer a una u otra parte.

Los elementos que conforman a un contrato de prueba son:

a).- Su Peculiaridad.

b).- La índole.

c).- El término.

a).- Su Peculiaridad.

El contrato de prueba se diferencia, en primer término del contrato de aprendizaje, por las características siguientes:

Permite asentar el consentimiento de ambas partes sobre un conocimiento exacto de la capacidad del trabajador y de las condiciones del trabajo;

La Clasificación, mediante una obra o servicio determinado, que dentro del ordenamiento laboral corresponde al trabajador;

La determinación de un tiempo de ensayo, que permita capacitar al trabajador.

b).- La Índole.

Sobre su naturaleza jurídica, las principales proposiciones son:

1º.- Que se trata de un contrato preliminar;

2º.- Que se trata de un contrato de duración determinada;

3º.- Que se trata de un contrato autónomo; y

4º.- Que se trata de un contrato de trabajo sujeto a una condición.

c).- El Término.

El cuanto a está situación laboral, es posible la rescisión unilateral, por cualquiera de las dos partes.

Por el contrario, en caso de subsistir la relación de trabajo, rebasado ya el plazo convencional, o habitual de prueba, el contrato es de trabajo, en toda su pureza.

Se puede concluir afirmando que, los contratos de prueba, deben ser reglamentados para evitar la explotación de patrones inmorales, que pretenden ocultar sus actos. En los contratos por tiempo determinado, mediante la simulación de los contratos de prueba, permiten explotar al trabajador durante el término en que se encuentre a prueba.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, no regula los contratos individuales de prueba. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha fijado el criterio jurisprudencial de que los contratos de prueba, particularmente los de 28 y 30 días, carecen de relevancia jurídica.

Hay muchos patrones que resguardándose en los contratos de prueba, pretenden burlar las disposiciones de la Ley Laboral, y así se dan casos en los que existen trabajadores con más de 10 años de antigüedad dentro de la empresa, y, todavía están sujetos a este tipo de contrato.

Se considera correcta la interpretación del Tribunal, y se condenan los abusos de los patrones que pretenden escudarse en dichos contratos para explotar al trabajador.

Sin embargo, resulta evidente que en la actualidad la especialización laboral, se impone en casi todas las empresas que necesitan trabajadores cada vez más calificados para desempeñar actividades más especializadas.

En dicho caso, se considera que es factible celebrar un contrato por tiempo indefinido y establecer un periodo de prueba razonable, durante el cual el trabajador debe demostrar que tiene la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo estipulado.

El periodo de prueba, en tales supuestos, tiene que ajustarse estrictamente a la realidad y a las necesidades del puesto, ya que sería improcedente fijar un periodo de prueba de más de 30 días a un trabajador no calificado.

Para un trabajador especializado, el periodo de prueba puede aumentarse según los requerimientos del trabajo.

Es conveniente que durante el periodo de prueba, se realicen los ensayos necesarios que efectivamente permitan calificar al trabajador.

En el caso de una secretaria, por ejemplo, ésta deberá de demostrar, en un plazo de 30 días, su eficacia en tomar los dictados en taquigrafía, comprobar que tiene la facilidad necesaria para los trabajos mecanográficos o computacionales, así como demostrar que tiene buena ortografía y los conocimientos generales sobre los diversos sistemas de archivo.

A un trabajador se le pueden imponer diversos periodos de prueba, sólo cuando desempeñe otros trabajos, como en el caso de que sea ascendido de puesto, ya que en tal situación se le podrá dar otro periodo de prueba para el nuevo puesto, y si no demuestra su capacidad para desempeñar el mismo, entonces se le tendrá que regresar al puesto que ocupaba anteriormente antes del ascenso.

4.2.- El Contrato de Trabajo de Temporada.

El objetivo de este inciso es, describir en qué consiste el contrato de trabajo de temporada.

El trabajo de temporada es aquel que se realiza en determinados períodos del año, previstos anticipadamente, de acuerdo con la influencia y las necesidades que respecto a la producción tienen las diversas estaciones del año.

En el contrato de temporada no es un trabajador ocasional del establecimiento; ya que dentro de las interrupciones que corresponden al período de las estaciones muertas, hay continuidad en la prestación de sus servicios.

El contrato de trabajo de temporada contempla en su contexto los elementos siguientes:

Estabilidad intermitente.

La legislación laboral tiende a proteger la estabilidad o permanencia en el empleo; de modo que, aún cuando el trabajador no realice cotidianamente sus tareas, si la discontinuidad está determinada por las características de la labor, asimismo existe la expresada permanencia o estabilidad.

La continuidad se advierte fácilmente en una sutileza adverbial, que consiste en que el trabajador no realiza la labor a diario, por lo común, sino siempre que se tenga que realizar, cuando lo imponga la temporada o los encargos periódicos de terceros.

Aunque el trabajo de temporada se ha confundido, en ocasiones, con el trabajo eventual o transitorio, no son sinónimos; ni siquiera es posible aceptar esa confusión.

En el trabajo temporal existe la seguridad de que durante un lapso determinado, con duración más o menos prolongada, se lleva a cabo la ocupación del trabajador, el cual ejecuta además una labor propia de su actividad profesional.

Si al trabajador, al iniciarse la temporada se le niega trabajo, tiene derecho a considerarse que su situación laboral es de despido.

Campo de Acción.

El trabajo de temporada puede desempeñarse en:

-

Establecimientos cuya actividad es continúa, pero que en determinadas épocas del año han de aumentar su producción, como las fábricas de hielo, de cerveza, tiendas comerciales y otras.

Establecimientos donde su actividad se desenvuelve total y exclusivamente en determinadas épocas del año, como ciertos hoteles en zonas veraniegas (Acapulco, por ejemplo).

Cuando un establecimiento se ve en la necesidad de aumentar su personal por circunstancias impuestas en razón de la mayor demanda ocasional de la producción de temporada (levantar la cosecha de café), no se encuentra en la situación de tomar trabajadores de temporada, sino que tienen el carácter de trabajadores transitorios, con un régimen distinto.

Singularidades.

Los límites respecto al trabajador por temporada, no están bien definidos. Ya que, para fijar una distinción al respecto cabe destacar que el trabajador de temporada contrata sus servicios dentro de una actividad productora que es fija entre lo discontinuo de la prestación del servicio, la cual tiene dos elementos que son: seguridad de repetirse periódicamente, y de permanencia durante determinado lapso.

De ahí que no pueda ser considerado el trabajo de temporada dentro de los trabajos calificados como transitorios.

En las industrias de carácter permanente, con ciclos en que la producción se intensifica, el trabajador de temporada es efectivo en los resultados de la prestación de sus servicios, y la limitación del tiempo de esa prestación concluye cuando la modalidad de su trabajo se modifica.

Esto quiere decir lo expresado que si la empresa, vencido el plazo estipulado, sigue empleando los servicios de ese trabajador, la modalidad de temporada del contrato desaparece, para convertirse en continuada la prestación de los servicios; con ello, se considera al trabajador ligado por un contrato fijo, sin el sometimiento a condición alguna.

Aspectos Contractuales.

El trabajo de temporada es un contrato por tiempo indeterminado que se integra por ciclos periódicos que tienen plazo determinado o determinable.

El contrato se rige por las mismas normas que los contratos de trabajo comunes, salvo la detención en que se mantiene el vínculo, en todos sus efectos, durante el curso en los cuales termina la actividad laboral.

La causa de dicho contrato se debe a que se encuentra en verdaderas necesidades la producción, que son provenientes de los cambios estacionales.

La jurisprudencia ve en la actividad de temporada un contrato de trabajo permanente y discontinuo a la vez, que se suspende y se reanuda de acuerdo con los ciclos propios de la actividad.

Se presume que el vínculo subsiste al terminar una temporada y que reaparece al iniciarse la estación siguiente.

Durante tal lapso, la relación jurídica permanece oculta, para readquirir vigencia apenas se repitan las circunstancias que la originaron.

El Contenido.

En cuanto a derechos y obligaciones de las partes, el trabajador de temporada goza de los beneficios que otorgan las leyes laborales en tanto que el contrato esté en la aplicación activa.

Por eso, si el trabajador se enferma, se le debe la indemnización por enfermedad inculpable, pero sólo hasta el fin de la temporada.

Cuando la temporada se aproxime nuevamente, el patrón debe invitar al trabajador a incorporarse a sus tareas. El trabajador, por su parte, ha de presentarse para reanudar los servicios en la época habitual.

Al finalizar la temporada, el contrato se termina, pero a su vez subsiste, por la obligación de reanudarlo en la estación siguiente.

A todos los efectos legales, debe computarse como antigüedad del trabajador de temporada la suma de todos los periodos que efectivamente fueron trabajados durante los diversos ciclos de la explotación.

Finales diversos.

El trabajador de temporada tiene el derecho y la obligación de reincorporarse al trabajo al reanudarse la actividad en la empresa; y en el caso de no ser admitido, podrá considerarse en una situación de despido injustificado.

En este caso, la materialidad del despido, en lugar de manifestarse por un hecho positivo (la expulsión, por decirlo así, de la empresa), se concreta en una omisión, al no llamar al trabajador o no admitirlo cuando concurra de manera espontánea a realizar las tareas.

Por eso, si la empresa prescinde de los servicios del trabajador por no reincorporarlo cuando se inicia un nuevo periodo de trabajo, la disolución del vínculo da lugar a percibir las indemnizaciones que correspondan según la Ley.

Por otra parte, en el trabajo de temporada, la cesantía, en lugar de la suspensión por terminación del trabajo para el cual fue contratado, conlleva el despido arbitrario y, por consiguiente, da lugar a cobrar la indemnización que establece la Ley, salvo que se justifique la causa del despido.

Sin embargo, el problema que se plantea, en cuanto a que no siempre se puede fijar con exactitud cuándo es el término de la temporada, principalmente en algunas actividades en las cuales participan factores climáticos que son de difícil predicción, como sucede en los trabajos recreativos de verano e invierno.

De ahí que, en los contratos propios de temporada, la prolongación del período real de la actividad no implique que sufra una modificación en la voluntad de la relación de trabajo.

En cambio, cuando los trabajos de temporada se desempeñan en establecimientos cuya actividad es continua y si se ha puesto un aviso previo a su terminación, el hecho de que el trabajador, vencido el plazo estipulado, siga trabajando, significa que a su relación laboral se le ha asignado el carácter de “contrato permanente y continuo”.

Lo contrario a la situación anterior, equivale a aprobar el engaño patronal de las “ocupaciones en los puestos en forma interina con periodo de perpetuidad”. Frente a ello, existe una prescripción adquisitiva de estabilidad en el empleo.

La *tendencia doctrinal* actual se manifiesta por incluir a los trabajadores temporales dentro de las actividades de planta o por tiempo indefinido, considerando que así cubren una necesidad que es permanente, con las interrupciones de la estación respectiva.

Mario de la Cueva al respecto dice que “Los trabajos de temporada, por ejemplo en las labores agrícolas, constituyen una necesidad permanente en la negociación agrícola que, cada año, necesita emplear el mismo número de personas para la siembra y para la cosecha”.³⁹

Fundamentando lo anterior, se cita la ejecutoria siguiente:

“CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL, DEBE JUSTIFICAR LA CAUSA MOTIVADORA DE SU LIMITACIÓN.- De conformidad con los Artículos 24, fracción III, 35 y 40 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la contratación temporal está legalmente permitida, ahora bien, para la licitud y validez de un contrato temporal, debe

³⁹ Mario de la Cueva. OP Cit. Página 762.

justificarse su causa motivadora, o sea, que la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo amerita, pues el espíritu de la Ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato, según se corrobora con el Artículo 39 del mismo ordenamiento, que consagra el principio de permanencia del contrato, emergiendo de él el derecho de que el trabajador continúe en el servicio mientras subsisten las causas que dieron origen a la contratación”.⁴⁰

Al hablar del derecho de vacaciones, los trabajadores de temporada tendrán derecho a un período anual, en proporción al número de días trabajados en el año, fijado en el Artículo 77 de la Ley Federal del Trabajo.

Se afirma con respecto a los trabajadores de temporada que son contratados cada año por el mismo patrón, se puede decir que existe una *antigüedad dentro de la empresa*, aspecto que ratifican los estudiosos de esta especialidad al considerar a estos trabajadores como de planta, y a los que se les debe aplicar la Ley, en lo referente a que sus vacaciones se calcularan proporcionalmente a los 6. 8. días laborables, hasta llegar a 12 días, por cada año de servicio.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio, estipulado en el Artículo 76 de la Ley de la Materia.

Analizando los derechos de antigüedad y preferencia de acuerdo al Artículo 156 de la Ley, los trabajadores temporales no existen substitutiones de personal en el campo, y en cambio la Ley acepta que son trabajadores de planta, es decir que cubren necesidades que son *permanentes en esa empresa*.

⁴⁰ Sexta Época. Quinta Parte: Volumen LXXXVI. Página17. A.D. 931/63.-Petróleos Mexicanos. Unanimidad de 4 votos.

Por consiguiente, se tiene que concluir que los trabajadores temporales no están incluidos dentro del Artículo 156 y que, por tanto, al existir una vacante permanente, no tienen derechos de preferencia sobre ella.

Además, se concluye que esta situación solamente se debe a una falta de carácter técnica del legislador que involuntariamente los excluyó y por tanto, deben ser considerados dentro de los derechos de preferencia.

Ahora bien, si los trabajadores de temporada son considerados de planta, quienes cubren necesidades que son permanentes, y que éstas no son continuas, y que sólo se refieren a una época determinada, limitan sus derechos, y por ende, las obligaciones del patrón, así lo ha expresado el tribunal en la ejecutoria siguiente:

“SALARIOS CAIDOS, PAGO DE, A TRABAJADORES TEMPORALES.- Cuando los servicios prestados por un trabajador no son interrumpidos, sino que labora por temporadas, el patrón sólo está obligado a pagarle, en caso de que lo despidiera injustificadamente de su trabajo, los salarios correspondientes a las temporadas que dejó de laborar pues sería ilógico, injusto e imposible económicamente, imponerle la obligación de pagarle también salarios que dejó de percibir por causas no imputables a dicho patrón”.⁴¹

El Artículo 162 del Ordenamiento Laboral, establece una prestación más a favor de los trabajadores, como es: la prima de antigüedad, que consiste en el pago de doce días de salario en caso de separación voluntaria o no, siempre y cuando haya cumplido quince años de servicio en la empresa.

En este caso, se deberá calcular proporcionalmente, al igual que todas las otras prestaciones, el único problema que se vislumbra radica en el hecho de que la Ley habla

⁴¹ Séptima Época. Quinta Parte. Volumen 42. Página 81. Amparo Directo 587171. Gilberto Estrada y Coags. Unanimidad de 4 votos.

de trabajadores de planta, y si bien se ha aceptado que los trabajadores temporales lo son, el acuerdo radica en la doctrina y no en la legislación, dando pie a discusiones de índole interpretativas, las cuales se pueden evitar haciendo enunciados con mayor precisión a este respecto.

Respecto a las disposiciones del Seguro Social, el Reglamento del Seguro Obligatorio no hace distinción alguna entre los trabajadores temporales y los trabajadores eventuales urbanos.

Por tanto, este Reglamento se aplicará de igual forma a los trabajadores temporales sin diferencia alguna, aunque obviamente, los trabajadores temporales, por su mayor estabilidad, tendrán más facilidad para cumplir con las semanas de cotización requeridas para algunas de las prestaciones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para terminar con este inciso, veremos ahora los derechos que tienen los trabajadores temporales respecto al pago de aguinaldos, en la ejecutoria del más alto tribunal, dice:

“AGUINALDO, PAGO DEL, TRATÁNDOSE DE LABORES DE TEMPORADA.- Si en un contrato colectivo de trabajo se establece que por cada labor de temporada se computará un año de antigüedad para el efecto de todas las prestaciones a que tenga derecho el trabajador; y si dicha temporada se inicia generalmente en agosto y termina en diciembre del mismo año o en enero del siguiente, la empresa está obligada al pago del aguinaldo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, sin que obste para ello el segundo párrafo del mismo precepto, que establece: “Los que no hayan cumplido el año de servicios, tendrán a que se les pague en proporción al tiempo trabajado”.⁴²

⁴² Séptima Época. Quinta Parte. Volumen 51. Página 13. Amparo Directo 4564/72. Sindicato Nacional de Algodoneros. C.T.M. Sección 61. 5 votos.

Se considera que les debe favorecer a los trabajadores temporales, no sólo las disposiciones referidas concretamente a ellos como es el caso de las ejecutorias transcritas, sino que se tomará como aplicable toda estipulación hecha a favor de los trabajadores en general, sin hacer distinción alguna, y que sean congruentes con las modalidades específicas de este grupo en estudio.

4.3.- Contrato de Trabajo Eventual.

El objetivo de este inciso es, definir cuál es la función del trabajador en un contrato de trabajo eventual.

Se considerarán como trabajadores eventuales o transitorios a los trabajadores de la construcción de instalaciones nuevas, edificios, casas, chimeneas y demás trabajos que ambas partes estimen como absolutamente eventuales, y como personal eventual se entera el que ejecute trabajos de esa naturaleza...”

Entonces, se definirá a los trabajadores eventuales por la naturaleza de su actividad, que se emplean para cubrir necesidades de índole accidental o transitoria, de corto plazo; y normalmente quien lo realiza carece de una actividad profesional determinada.

El trabajador eventual, es contratado para una tarea de carácter ocasional, eventual o adventicia, y que cesa una vez cumplida la obra determinada, y no tiene derecho a percibir indemnización alguna.

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar cuando se trate de trabajadores eventuales, señalado en la fracción II, del Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado, por lo menos, sesenta días durante el año, consignado en

la fracción VII, del Artículo 127 de la Ley.

La Suprema Corte en su Jurisprudencia al respecto dice que:

“TRABAJADORES EVENTUALES, TIENEN DERECHO A LA PRÓRROGA DE SUS CONTRATOS MIENTRAS SUBSISTAN LAS CAUSAS QUE LES DIERON ORIGEN.- Si en un contrato colectivo se fijan los casos en que ciertas labores deben considerarse como temporales, los contratos individuales de trabajo que se celebren con los trabajadores propuestos por el sindicato como eventuales para desempeñar esas labores durante un tiempo determinado, cumplen con lo ordenado por la fracción III del Artículo 24 de la Ley Federal de Trabajo, pero cuando se pruebe que subsisten las causas que dieron origen a los contratos individuales o que en el desempeño de las mismas labores se han empleado a nuevos elementos en substitución de los trabajadores eventuales, estos tendrán derecho, conforme al Artículo 39 de la Ley citada a que se les mantenga en su trabajo, es decir, a que se prorroguen los contratos por todo el tiempo que duren tales circunstancias”.⁴³

Por último, también hay otros casos en los cuales se deja a voluntad de las partes la clasificación de los empleados, pudiendo estos ser empleados temporales o eventuales, e intentan definirlos describiendo las labores que van a realizar, las cuales muy bien podrían constituirse en necesidades permanentes.

Lo difícil, es llegar al fondo del problema, clasificarlos por sus características esenciales y, por los diferentes grados de necesidad y de permanencia que se presentan en la empresa.

Resumiendo lo anterior consideramos lo siguiente: El contrato individual de trabajo, como la Relación laboral, puede ser por tiempo determinado o fijo o por tiempo indeterminado o indefinido y para la inversión de capital determinado.

⁴³ Jurisprudencia. Informe de 1966. 4ª Sala. Página 22.

Cuando no se fija plazo o término a un contrato individual de trabajo, se considerará que es por tiempo indefinido, con fundamento en el principio de la estabilidad en el trabajo que nuestra Constitución reconoce, razón por la cual siempre debe determinarse con toda claridad el término o duración del contrato individual de trabajo.

El contrato individual de trabajo por obra determinada sólo es procedente cuando lo exija la naturaleza de la obra, como por ejemplo, cuando se celebra un contrato para la construcción de un inmueble, para la reparación de las instalaciones hidráulicas de una empresa, etcétera. En estos casos deberá precisarse con toda exactitud, en qué consisten las obras a realizar. Según la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en estos casos de contratos individuales de trabajo por obra determinada, corresponde al patrón acreditar la existencia y validez del mismo, así como la terminación de la obra para la cual se contrató al trabajador.

La Ley Federal del Trabajo también expresamente autoriza la celebración del contrato individual de trabajo por tiempo determinado o fijo, pero sólo cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a realizar, cuando se trate de la sustitución de otro trabajador y en los demás casos que la propia Ley señale como lo hace en los Artículos 193, 195 fracción IV y el Artículo 305.

Ejemplo del primer supuesto que autoriza del Cuerpo Legal, sería cuando se contrata a un trabajador para poder satisfacer un pedido extraordinario o especial, que la empresa productora con sus propios trabajadores de planta o permanentes, no le es posible cubrir, o cuando recibe un pedido especial en pascuas, para surtir un número extraordinario de focos para arbolitos de navidad.

Con respecto al segundo supuesto, será el caso de un contrato que se celebra para la sustitución de un trabajador enfermo, con licencia o permiso, cuya sustitución durará precisamente el tiempo que dure la enfermedad, el permiso o licencia concedido por la

empresa, cuya sustitución perdurará mientras dure la enfermedad, de acuerdo con la incapacidad que expida el Seguro Social.

En todos estos casos siempre deberá precisarse con toda claridad, la fecha de su terminación.

A este respecto debemos tener presente que por mandato expreso de la Ley, si llegado el término señalado continúa o subsiste la materia del contrato, quedará prorrogado el mismo, por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, sin necesidad de celebrar nuevo contrato.

Hasta aquí el estudio del tema recepcional: “El contrato por tiempo determinado dentro del Ordenamiento Laboral”, pasando a continuación ha desarrollar las siguientes conclusiones, con base a lo consignado dentro de los cuatro capítulos que lo conformaron.

4.4.- Opinión Jurisprudencial

Respaldándose lo anterior con las siguientes Tesis de Jurisprudencia que pueden ser vistas dentro de la Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VI, correspondiente al mes de Noviembre de 1997. Tesis: 2a./J. 58/97. Página 157. De rubro y texto: **“CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO U OBRA DETERMINADOS. LA SUBSISTENCIA O EL AGOTAMIENTO DE SU MATERIA PUEDEN ACREDITARSE CON CUALQUIERA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS PERMITIDOS POR LA LEY.-** Dada la gran variedad de los servicios que pueden ser materia de una relación laboral, los que deben especificarse con la mayor precisión posible en el documento en que consten las condiciones de trabajo, y que en el proceso laboral existe amplia libertad de prueba, según se desprende de lo dispuesto por los Artículos 776, 777, 779, 840, fracción IV y 841 de la Ley Federal del Trabajo, debe concluirse que la subsistencia o el agotamiento de la materia del trabajo, como datos determinantes de la continuación o

terminación de la relación de trabajo por obra o tiempo determinados pueden demostrarse con cualquiera de los medios probatorios establecidos en dicha ley”.

Contradicción de Tesis número 68/96. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Quinto en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 3 de octubre de

1997. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: María Estela Ferrer Mac Gregor Poisot.

Tesis de Jurisprudencia número 58/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de tres de octubre de mil novecientos noventa y siete, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Mariano Azuela Güitrón y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: II, correspondiente al mes de Noviembre de 1995. Tesis: 2a./J. 66/95. Página 276. de rubro y texto: **“PRÓRROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO, IMPROCEDENCIA DE LA EXCEPCIÓN DE CONTRATOS SUCESIVOS OPUESTA CONTRA LA ACCIÓN DE. (INTERRUPCIÓN Y MODIFICACIÓN DE LA TESIS JURISPRUDENCIAL NUMERO 54, PUBLICADA EN LA PAGINA 64, COMPILACIÓN DE 1975).-** La lectura de las ejecutorias que sirvieron de base a la referida tesis jurisprudencial titulada **“CONTRATOS SUCESIVOS. EL ÚLTIMO RIGE LA RELACION LABORAL”**, sustentada por la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, permite establecer, en primer lugar, que ésta no reúne los requisitos de reiteración que exige la Ley de Amparo, porque sólo en dos de las cinco ejecutorias se resolvió una cuestión de prórroga contractual y la última ni siquiera sigue el criterio de las anteriores, de modo que la jurisprudencia se pretende deducir de controversias que versaron sobre temas distintos. En segundo lugar, el criterio sostenido en una de las cinco ejecutorias

(amparo directo 55/61), que es una de las dos que tratan el tema de la prórroga no es compartido por la actual integración de la Segunda Sala, pues no se acepta que aunque se demuestre la subsistencia del trabajo, la acción de prórroga sea infundada porque el trabajador sin coacción, haya aceptado que se le contratara en un puesto de otra categoría con el carácter de interino, aduciendo que bien pudo no admitir tal situación, pero que si por el contrario la aceptó, quedó legalmente desplazado al regresar el titular. Lo anterior resulta inaceptable porque los Artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, establecen el derecho de los trabajadores a que se les prorrogue el contrato aunque venza éste, si subsiste la materia del mismo o, en su caso, la obra en la que prestan sus servicios, sin importar que el patrón les otorgue otro contrato en plaza diferente y los trabajadores lo acepten sin coacción, en virtud de que tanto del Artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h) de la Constitución Federal, como del 5o., fracción XIII, de la mencionada Ley de la materia, se infiere que no producen efecto legal, ni impiden el goce y ejercicio de los derechos, las estipulaciones que impliquen renuncia de los trabajadores a los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo, rigiendo en tales casos la ley, de manera tal que como esta Segunda Sala considera que en tanto que la prórroga del contrato, cuando subsiste la obra o la materia del trabajo, es un derecho de los trabajadores, no pueden válidamente ser privados de su goce por la estipulación de un contrato distinto a aquel cuya prórroga demandan, aunque den su consentimiento sin coacción ni otros vicios de la voluntad que son fundamentales en el campo del derecho civil, pero no en derecho laboral, donde priva el principio tutelar de los derechos de los trabajadores por disposición de la Constitución y de la ley de la materia. Por tanto, esta Sala, con fundamento en el Artículo 194 de la Ley de Amparo, declara insubsistente la multicitada tesis jurisprudencial y modifico el criterio sustentado en el amparo directo 55/61, así como en todos los que con posterioridad lo han adoptado”.

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

Tesis de Jurisprudencia número 66/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de septiembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: II. correspondiente al mes de Noviembre de 1995. Tesis: 2a./J. 64/95. Página 257. de rubro y texto: **“PRÓRROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO. ANTE SU EJERCICIO NO PUEDE VALIDAMENTE Oponerse como excepción o defensa el hecho de que con posterioridad al término pactado se haya convenido con el actor otro u otros contratos sobre plazas diferentes de aquella que se demanda.-** Frente a la acción de prórroga del contrato de trabajo, la parte patronal no puede válidamente oponer como excepción o defensa el hecho de que con posterioridad al término pactado convino con el actor otro u otros contratos sobre plazas diferentes de aquella que se demanda, porque la obligación patronal correlativa del derecho establecido en el Artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo no se satisface con otorgar al trabajador cualquier puesto, sino precisamente el que venía desempeñando y en las mismas condiciones, en tanto la materia subsista”.

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

Tesis de Jurisprudencia número 64/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de septiembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador

Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Novena Epoca. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: II, correspondiente al mes de Noviembre de 1995. Tesis: 2a./J. 65/95. Página 275. de rubro y texto: **“PRÓRROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO. ES OPERANTE LA DEFENSA DE FALTA DE ACCIÓN (NO DE CONTRATOS SUCESIVOS) QUE SE OPONE EN SU CONTRA, CUANDO EL PATRÓN OTORGA EL NUEVO CONTRATO EN LA MISMA PLAZA INMEDIATAMENTE DESPUES DE VENCIDO EL TERMINO DEL ANTERIOR O MEDIANDO TIEMPO, PERO ANTES DE LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.-** Si el patrón otorga el nuevo contrato en la misma plaza inmediatamente después de vencido el término del anterior o mediando tiempo, pero antes de la presentación de la demanda en que el trabajador solicite la prórroga correspondiente, resulta operante la defensa de falta de acción (que en realidad es lo que constituye la llamada excepción de “contratos sucesivos”), en vista de que teniendo ya lo pretendido desde antes de la demanda, ningún derecho procesal le asistía al trabajador para demandar la prórroga de su contrato de trabajo; Ello, sin perjuicio de las responsabilidades que resulten al patrón en el segundo de los supuestos, sobre salarios caídos y otros accesorios”.

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

Tesis de Jurisprudencia número 65/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de septiembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador

Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Novena Epoca. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: II, correspondiente al mes de Noviembre de 1995. Tesis: 2a./J. 66/95. Página 276. de rubro y texto: **“PRÓRROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO, IMPROCEDENCIA DE LA EXCEPCIÓN DE CONTRATOS SUCESIVOS OPUESTA CONTRA LA ACCIÓN DE. (INTERRUPCIÓN Y MODIFICACIÓN DE LA TESIS JURISPRUDENCIAL NÚMERO 54, PUBLICADA EN LA PAGINA 64, COMPILACIÓN DE 1975).-** La lectura de las ejecutorias que sirvieron de base a la referida tesis jurisprudencial titulada **“CONTRATOS SUCESIVOS. EL ÚLTIMO RIGE LA RELACIÓN LABORAL”**. sustentada por la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, permite establecer, en primer lugar, que ésta no reúne los requisitos de reiteración que exige la Ley de Amparo, porque sólo en dos de las cinco ejecutorias se resolvió una cuestión de prórroga contractual y la última ni siquiera sigue el criterio de las anteriores, de modo que la jurisprudencia se pretende deducir de controversias que versaron sobre temas distintos. En segundo lugar, el criterio sostenido en una de las cinco ejecutorias (amparo directo 55/61), que es una de las dos que tratan el tema de la prórroga, no es compartido por la actual integración de la Segunda Sala, pues no se acepta que aunque se demuestre la subsistencia del trabajo, la acción de prórroga sea infundada porque el trabajador sin coacción, haya aceptado que se le contratara en un puesto de otra categoría con el carácter de interino, aduciéndose que bien pudo no admitir tal situación, pero que si por el contrario la aceptó, quedó legalmente desplazado al regresar el titular. Lo anterior resulta inaceptable porque los Artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, establecen el derecho de los trabajadores a que se les prorrogue el contrato aunque venza éste, si subsiste la materia del mismo o, en su caso, la obra en la que prestan sus servicios, sin importar que el patrón les otorgue otro contrato en plaza diferente y los trabajadores lo acepten sin coacción, en virtud de que tanto del Artículo 123, apartado A. fracción XXVII,

inciso h) de la Constitución Federal, como del 5o., fracción XIII, de la mencionada Ley de la materia, se infiere que no producen efecto legal, ni impiden el goce y ejercicio de los derechos, las estipulaciones que impliquen renuncia de los trabajadores a los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo, rigiendo en tales casos la ley, de manera tal que como esta Segunda Sala considera que en tanto que la prórroga del contrato, cuando subsiste la obra o la materia del trabajo, es un derecho de los trabajadores, no pueden válidamente ser privados de su goce por la estipulación de un contrato distinto a aquel cuya prórroga demandan, aunque den su consentimiento sin coacción ni otros vicios de la voluntad que son fundamentales en el campo del derecho civil, pero no en derecho laboral, donde priva el principio tutelar de los derechos de los trabajadores por disposición de la Constitución y de la ley de la materia. Por tanto, esta Sala, con fundamento en el Artículo 194 de la Ley de Amparo, declara insubsistente la multicitada tesis jurisprudencial y modifico el criterio sustentado en el amparo directo 55/61, así como en todos los que con posterioridad lo han adoptado”.

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

Tesis de Jurisprudencia número 66/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de septiembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Novena Epoca. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: II, correspondiente al mes de Octubre de 1995. Tesis: 2a./J. 55/95. Página 272. de rubro y texto: **“RELACIÓN DE TRABAJO POR TIEMPO**

DETERMINADO. LA SOLA DEMOSTRACIÓN DE QUE EL PATRÓN CANCELO LA PLAZA RESPECTIVA, BASTA PARA ESTIMAR IMPROCEDENTE LA ACCIÓN DE PRÓRROGA, SIEMPRE QUE NO ESTE DESVIRTUADA POR PRUEBA EN CONTRARIO.- De conformidad con lo dispuesto en los Artículos 35, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la subsistencia de la materia del trabajo que originó la relación laboral por tiempo determinado, es el único dato objetivo que debe tomarse en cuenta para establecer si procede o no la prórroga de una relación de ese tipo, lo que implica que la sola demostración de la cancelación de la plaza por parte del patrón, basta para acreditar la improcedencia de la acción de prórroga reclamada por el trabajador actor, siempre que, de las constancias de autos, no se advierta ningún elemento de prueba que la desvirtúe”.

Contradicción de Tesis número 44/94. Entre las sustentadas por el Sexto y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 7 de julio de 1995. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Irma Rodríguez Franco.

Tesis de Jurisprudencia número 55/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de siete de julio de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Octava Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 79, Julio de 1994. Tesis: 4a./J. 24/94. Página 28. de rubro y texto: **“CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. CONSECUENCIAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO.-** La responsabilidad del patrón que despide injustificadamente a un trabajador cuya relación laboral deriva de un contrato por tiempo determinado, consiste en no lesionar los derechos surgidos de ese contrato en favor del obrero, de manera tal que si a la fecha en que se dicta el laudo ya feneció la vigencia del contrato, deberá ser condenado únicamente a pagar los salarios

caídos y las demás prestaciones procedentes desde la fecha del despido hasta aquella en que estuvo vigente el contrato, aunque se haya demandado la reinstalación, pues sólo a eso estaba obligado el patrón en virtud de ese contrato de trabajo, y sólo a ello tenía derecho el trabajador también con base en tal contrato, sin que sea debido, por ende, que se le condene a la reinstalación dada la carencia de vínculo obrero patronal que la justifique, pues éste terminó al vencimiento de la vigencia del contrato temporal. Lo anterior sin perjuicio de que el trabajador ejercite sus acciones en la vía y tiempo procedentes para que se prorrogue la vigencia del contrato, en caso de que proceda”.

Contradicción de tesis 15/94. Entre el Primer, Cuarto y Noveno Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 13 de junio de 1994. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Víctor Antonio Pescador Cano.

Tesis de Jurisprudencia 24/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal, en sesión privada del veintisiete de junio de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras. Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte.

Octava Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 74, Febrero de 1994. Tesis: 4a./J. 4/94. Página 20. de rubro y texto: **“CONTRATO TEMPORAL DE TRABAJO NO SE JUSTIFICA SU TERMINACIÓN CUANDO SU DURACIÓN SE SUJETA A QUE LA PLAZA SE VUELVA DEFINITIVA Y ESTÁ CONDICIÓN YA EXISTA DESDE EL PRINCIPIO.-** Los Artículos 35 a 37 de la Ley Federal del Trabajo, establecen que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado; que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza; y que la celebración del contrato temporal sólo puede estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos

en la ley. Por otra parte si bien es cierto que la duración de un contrato temporal de trabajo puede sujetarse a una condición, debe tomarse en consideración que es característica esencial de esta modalidad que se trate de un acontecimiento futuro, incierto, posible, lícito y estipulado por las partes; por lo tanto, si la duración se hace depender de que la plaza no se vuelva definitiva y ya tenía esta característica desde la firma, la definitividad no puede servir de fundamento para dar por terminado el contrato temporal de trabajo por cumplimiento de la condición, pues tal acontecimiento ya existía desde el inicio del contrato”.

Contradicción de tesis 1/93. Entre el Sexto y Séptimo Tribunales Colegiados, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 17 de enero de 1994. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: José Sánchez Moyaho.

Tesis de Jurisprudencia 4/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del treinta y uno de enero de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

La legislación actual delimita correctamente las diferentes modalidades de las relaciones de trabajo, sin embargo deja lagunas al hablar de la naturaleza en estos contratos, si bien, la Jurisprudencia ha dado soluciones a este problema, lo ha hecho atendiendo a los casos concretos, habla de la carga de la prueba, de los salarios caídos en caso de contrato de trabajo por obra determinada, es decir, de situaciones externas sin remitirse a la esencia del contrato.

4.5.- Propuestas al Ordenamiento Laboral.

Proponemos por tanto:

Que se reforme el Artículo 36 de la vigente Ley Federal del Trabajo, debiendo quedar como a continuación se consigna:

Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, debiendo especificar la cosa u objeto del contrato y las características del mismo.

Asimismo, se reforme la fracción I del precepto 37 del mismo Ordenamiento legal, quedando así:

Artículo 37.- ...

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

Cuando lo exija la naturaleza del contrato que se va a prestar, debiendo especificar nítidamente la temporalidad del contrato y la causa motivadora del mismo.

Lo anterior obedece a la siguiente problemática:

En atención a que en la práctica diaria se presentan continuamente situaciones en las que se requiere estipular contrato para obra o de tiempo determinado, verbigracia, la ejecución de ciertas labores que no constituyen una actividad de los sujetos de la relación laboral, creemos conveniente precisar: ¿Qué entiende el legislador por naturaleza?, y ¿Qué debemos entender nosotros por ésta en los contratos comentados?

Ahora bien, naturaleza, proviene del latín "*Natura*", y significa la esencia y propiedad característica de cada ser, jurídicamente hablando.

La Codificación Federal del Trabajo, nada dice con relación a lo que hoy cuestionamos, debiendo recurrir a las demás fuentes formales del derecho, evocando primeramente a la Jurisprudencia ya que en la tesis número 41 del apéndice 75.cuarta parte Cuarta Sala, página 52 se estipula: "**CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA. CARGA DE LA PRUEBA**". Debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podrá hablarse de un determinado contrato".

Asimismo, debemos señalar la Jurisprudencia que establece en su tesis 2275 del apéndice 77, actualización IV, Sala, página 56 de rubro: "**CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO EFECTOS DE LA FALTA DE SEÑALAMIENTO DE SU CAUSA MOTIVADORA**". Si no existe causa motivadora, la temporalidad de la relación se entiende como contrato por tiempo indefinido.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Se entiende por relación de trabajo, según el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo: "Cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

SEGUNDA.- La regla general en la duración de las relaciones de trabajo, es que éstas deben ser por tiempo indeterminado, salvo estipulación expresa. Esta regla se funda en el principio de la estabilidad en el empleo.

TERCERA.- La excepción a la regla general serán las relaciones de trabajo de obra o tiempo determinado, según el artículo 35 del Código del Trabajo que establece: Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado". A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

CUARTA.- Partiendo de esto, la Normativa Laboral consigna que se tendrán por tiempo indeterminado aquellas relaciones en las que no exista convenio, en donde las partes no expresen una duración definida y previamente especificada. Tal es el caso de un contrato de trabajo para obra determinada, el cual podríamos definir como la obligación laboral a que está sujeto el trabajador sólo durante el tiempo necesario para concluir una tarea específica.

QUINTA.- El contrato de trabajo por tiempo determinado, es aquel que opera a plazo o condición.

SEXTA.- En los contratos de obra determinada podrá únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, debiendo especificarse las características de la misma y los servicios que esté obligado a prestar el trabajador para su realización.

SÉPTIMA.- La legislación vigente delimita correctamente las diferentes modalidades de las relaciones de trabajo, sin embargo, deja lagunas al hablar de la naturaleza en estos contratos. Si bien, la Jurisprudencia ha dado soluciones a este problema, lo ha hecho atendiendo a los casos concretos. Habla de la carga de la prueba, de los salarios caídos en caso de contrato de trabajo por obra determinada, es decir, de situaciones externas, sin remitirse a la esencia del contrato.

OCTAVA.- Que se reforme Artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, quedando como a continuación se consigna: “El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, debiendo especificar la cosa u objeto del contrato y las características del mismo.

NOVENA.- También debe reformarse la fracción I del artículo 37 del mismo Ordenamiento Federal, quedando como sigue: El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: Cuando lo exija la naturaleza del contrato que se va a prestar, debiendo especificar la temporalidad del contrato y la causa motivadora.

BIBLIOGRAFÍA

En el presente trabajo de investigación se cita la bibliografía que se utilizó como material de referencia.

- 1.- Azua Reyes, Sergio T. TEORÍA GENERAL DE LAS OBLIGACIONES. Porrúa. México 1993.
- 2.- Baena Paz, Guillermina María Eugenia. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN. Editores Mexicanos Unidos. México 1996.
- 3.- Barassi, Ludovico. TRATADO DE DERECHO DE TRABAJO. Tomo I. Alfa. Argentina 1953.
- 4.- Biosca, Francisco M. GRAN ENCICLOPEDIA DEL MUNDO. Durvan de Ediciones. España 1980.
- 5.- Briceño Ruiz, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. HARLA. México 1996.
- 6.- Cabanellas De Torres, Guillermo. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires. 1968.
- 7.- De Ferrari, Francisco. DERECHO DEL TRABAJO. Volumen I. Depalma. Argentina 1968.
- 8.- De Pozzo, Juan. MANUAL TEÓRICO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. Ediar. Argentina 1967.

9.- De la Cueva, Mario. **DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.** Porrúa. México 1960.

10.- Deveali, L. Mario. **EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.** Derecho del Trabajo, 1944.

11.- Gutiérrez y González, Ernesto. **DERECHO DE LAS OBLIGACIONES.** Cajiga. México 1961.

12.- De Buen Lozano, Néstor. **DERECHO DEL TRABAJO.** Tomo I. Porrúa. México 1991.

13.- Zavala Ruiz, Roberto. **EL LIBRO Y SUS ORILLAS.** TIPOGRAFIA, ORIGINALES, REDACCION, CORRECCION DE ESTILO Y DE PRUEBAS. U. N. A. M. México 1997.

LEGISLACION

1.- Suprema Corte de Justicia de la Nación. Compila IV. Legislación Federal. México 1999. CD.

2.- Suprema Corte de Justicia de la Nación. IUS-9. Jurisprudencia y Tesis Aisladas. 1917-1999. México 1999. CD.

3.- Cabanellas de Torres, Guillermo. **DICCIONARIO ENCICLÓPEDICO DE DERECHO USUAL.** Tomo II. Argentina: Editorial Heliasta, S. R. L., 1989.