



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGÓN**

**“EL CONTRATO A PRUEBA EN LA
LEGISLACIÓN LABORAL”**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GUSTAVO FLORES SANTIAGO

**ASESOR:
LIC. ROSA LAURA RIVERA ZÁRATE**

MÉXICO

2004.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

"En el fondo, la protesta contra los abogados es la protesta contra la parcialidad del hombre. Mirándolo bien, ellos son los Cirineos de la sociedad; llevan la cruz por otro, y esta es su nobleza. Si me pidierais una divisa para la orden de los abogados, propondría el virgiliano sic vos non vobis; somos los que aramos el campo de la justicia y no recogemos su fruto."

Francisco Carnelutti

Con la presente tesis quiero agradecer a todas aquellas personas que me han brindaron su apoyo y afecto durante todo el tiempo que duró mi formación académica, y de manera muy especial:

A mis padres, Rosa Santiago Castellanos y Francisco Flores Vargas, quienes me han guiado durante toda mi vida con su cariño, su apoyo, y sus consejos, y a quienes no tengo palabras para agradecerles el esfuerzo que hicieron para darme esta carrera. Es por ello, que orgullosamente puedo decir que no llegué solo, ellos me trajeron de la mano.

A mis hermanas, Jessica y Anayelli, quienes a parte de su apoyo incondicional, en varias ocasiones dejaron algo de lo que tenían que hacer para ayudarme con los trabajos de la escuela, de igual forma hoy les agradezco.

A mi esposa, Marisol Becerra Rivas, quien ha colaborado conmigo en la elaboración del presente trabajo de tesis.

A mi angelito, Jocelyn Berenice, a quien le dedico todos mis triunfos y mis éxitos y por quien no escatimare esfuerzos para que nunca le falte nada, y el día de mañana se sienta orgullosa de su papá.

A mis abuelitos, María Castellanos Victoria, Gilberto Santiago Cruz, Concepción Vargas y Venancio Flores, a quienes les agradezco el haber compartido conmigo un poco de su infinita experiencia; así como, el haber fincado en la familia los principios de honradez y superación.

A mis tíos, Adrián, Alejandro, Cecilia, Francisco, José, Leonor, Luis y Rafael, todos de apellido Santiago Castellanos, con los cuales estoy en deuda, pues siempre han estado conmigo apoyándome en todos los sentidos de la palabra; y muy en especial, con esta tesis quiero hacer un homenaje a la memoria de mi tío Víctor; el cual, por cuestiones del destino, físicamente no podrá estar conmigo el día en que me titule, pero él sabe que le vivo eternamente agradecido por todo lo que hizo por mí, y que el título ¡VA POR TI TÍO!.

A mi asesor de tesis, la licenciada Rosa Laura Rivera Zarate, a quien le agradezco que muy amablemente haya compartido conmigo su tiempo y sus conocimientos al momento de dirigir la presente tesis.

A mi Alma Mater, la Universidad Nacional Autónoma de México, la cual, a través de sus profesores, bibliotecas, instalaciones y en general, todo lo que la conforma, se ha encargado no sólo de mi preparación académica, sino también, de mi formación como ser humano.

INDICE

Introducción	I
--------------------	---

CAPITULO PRIMERO. Evolución cronológica de la relación laboral en México

1.1 La relación laboral en el México colonial	1
1.2 La relación laboral en el México independiente	8
1.3 La relación laboral en el México actual.	19

CAPITULO SEGUNDO. Conceptos y generalidades

2.1 Relación de trabajo	30
2.2 Contrato de trabajo	34
2.3 Contrato a prueba	42
2.4 Sujetos del contrato de trabajo	44
2.4.1 Trabajador	45
2.4.2 Patrón	49
2.5 Sindicato	51
2.6 Empresa	53

CAPITULO TERCERO Duración de la relación laboral

3.1 Estabilidad en el empleo	56
3.1.1 Relativa y absoluta.....	62
3.2 Modalidades de los contratos laborales.....	63
3.2.1 Por tiempo indeterminado.....	64
3.2.2 Por tiempo determinado	65
3.2.3 Por obra determinada.....	67
3.3 Clasificación de los trabajadores de acuerdo a la duración de la relación de trabajo	68
3.3.1 Trabajadores de base o planta	69
3.3.2 Trabajadores transitorios	71

3.4	Disolución de la relación laboral	73
3.4.1	Rescisión patronal	73
3.4.2	Separación.....	90
3.4.3	Terminación	92

CAPITULO CUARTO Estudio teórico-práctico del contrato a prueba en la vida jurídica de México .

4.1	El contrato a prueba en la legislación laboral mexicana vigente.....	101
4.2	El contrato a prueba en la práctica actual en nuestro país.....	128

CAPITULO QUINTO Análisis jurídico y social de la implementación del contrato a prueba en la legislación laboral mexicana, para las relaciones individuales de trabajo.

5.1	Beneficios a la sociedad en general	136
5.2	Perjuicios a la sociedad en general	143
5.3	Reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo	144

CONCLUSIONES.....	154
-------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.....	159
-------------------	-----

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo lleva por título "El contrato a prueba en la legislación laboral" , ya que considero es necesaria la regulación de una nueva forma de contratación en las relaciones de trabajo; que le permita al sector empresarial la posibilidad de conocer de manera objetiva al trabajador en el desempeño de las funciones designadas para un mejor proveer de los intereses productivos de la misma empresa. Sin que por esto se quiera decir, que se debe facultar a las empresas para que contraten trabajadores por un determinado tiempo y posteriormente los separen de su fuente de trabajo sin responsabilidad alguna.

Asimismo, es preciso implementar el contrato a prueba en las relaciones individuales de trabajo y no en las relaciones colectivas, ya que en estas últimas se encuentra ya estipulada una figura jurídica similar a la que pretendemos proponer con esta tesis; a esta figura se le conoce con el nombre de "cláusula de exclusión por admisión", y es aquella que va estipulada en algunos contratos colectivos de trabajo, donde el patrón se encuentra obligado a contratar exclusivamente a trabajadores propuestos por el sindicato durante un periodo determinado de tiempo donde, de acuerdo a las aptitudes del trabajador en el desempeño de las actividades encomendadas, servirán de base para que el patrón decida si continua la relación de trabajo en forma indeterminada, o bien, la da por concluida.

Por otra parte, el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo dice "Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos", este precepto nos habla de justicia y de un equilibrio entre ambos sectores; haciendo notar que el significado de la palabra justicia, según Ulpiano, es dar a cada quien lo que le corresponde, y la definición de la palabra equilibrio sobre el tema que nos atañe, implica poner en un mismo plano a las partes en una relación de trabajo.

Asimismo, el precepto antes referido nos manifiesta que las normas sociales buscan el bienestar económico, político, jurídico, etc. para ambas partes. Sin embargo, el artículo 3º del mismo ordenamiento señala una protección total a la clase trabajadora, sin más argumento que el de considerar sus necesidades económicas, las cuales los colocan en un supuesto plano de desventaja frente a la otra clase, sin tomar en cuenta las necesidades del sector empresarial. Y es que, hay que recordar que el derecho del trabajo es protector de la clase trabajadora, buscando ese punto de equilibrio entre trabajador y patrón, pero esto no significa que sea destructor de la clase empresarial.

Desde nuestro punto de vista, los cambios que se pueden llegar a presentar en la vida jurídica, política, económica y social de México, por la adopción de la propuesta que en esta tesis hacemos, sin duda serían en beneficio de ambos sectores, tanto empresarial como obrero, pero sobre todo la más beneficiada será la economía de nuestro propio país, por las razones siguientes:

Todos sabemos que la situación económica en nuestro país no es la más deseada por todos los que vivimos en él, y para poder mejorar esa situación, necesitamos el apoyo del capital extranjero; es decir, hacer que el inversionista extranjero ponga sus ojos en nuestro país y deposité en él su dinero. Para poder lograr lo anterior, el inversionista extranjero debe encontrar condiciones óptimas que le permitan confiar en que su capital está seguro. Si se implementa en el campo laboral el contrato a prueba, será una forma más de atraer ese capital extranjero.

Esta investigación constará de cinco capítulos, el primero lleva por título "Evolución cronológica de la relación laboral en México", y en él abarcaremos el proceso evolutivo que se ha venido devengando en la historia de nuestro país, en cuanto se refiere a la convivencia entre patrones y trabajadores. Esta metamorfosis que presenta el derecho laboral, es el resultado de vivir

en una sociedad intensamente cambiaria, donde la lucha día con día de los trabajadores por obtener mejores condiciones de trabajo y el afán de las empresas por conseguir un mejor nivel de producción, obligan al legislador a buscar, a través de su normatividad, nuevas soluciones para llegar a un punto de equilibrio entre ambos sectores. Este capítulo lo encontraremos dividido en tres etapas donde veremos la evolución de la relación de trabajo en las épocas del México colonial, México independiente y México actual.

En el segundo capítulo apreciaremos los conceptos básicos que giran en torno al tema que nos atañe, como lo son: la relación de trabajo, el contrato de trabajo, trabajador, patrón, etc., indagando en una serie de definiciones que nos dan los juristas más sobresalientes en la materia de derecho del trabajo, para así podernos forjar un panorama más amplio de las relaciones entre empresa trabajador y todos los elementos que ésta conlleva, para con ello estar en plena aptitud de comprender, opinar y en su momento proponer una nueva forma de contratación en materia del trabajo.

En el capítulo tercero analizaremos la duración de la relación de trabajo, así como las garantías que el trabajador tiene de conservar su empleo. También veremos las modalidades contractuales que de acuerdo con la naturaleza del servicio se pueden presentar en la relación patrón-obrero. Esto con la finalidad de podernos forjar un panorama más amplio de las relaciones entre empresa y trabajador y todos los elementos que ellas conllevan, para con ello estar en plena aptitud de comprender, opinar y en su momento proponer, nuevas formas de contratación en dichas relaciones.

El capítulo cuarto se encuentra dividido en dos títulos; En el primero, estudiaremos a el contrato a prueba en la legislación laboral de nuestro país, auxiliándonos de la doctrina de grandes eruditos en la materia; en el título segundo, estudiaremos de una manera minuciosa al contrato a prueba en la práctica actual de nuestro país, y apoyándonos en una pequeña visita

de campo, obtuvimos la opinión de los titulares y colaboradores de dos grandes instituciones, las cuales día a día viven la realidad de la aplicación de las normas de trabajo, como lo son la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET); así como también, consultamos la opinión de algunos Presidentes de la Junta Local y Federal de Conciliación y Arbitraje, quienes nos dicen con qué frecuencia se encuentran con casos prácticos de contratos a prueba, y si es recomendable su regulación, entre otras cosas.

El capítulo quinto lo he dedicado exclusivamente a hacer un estudio jurídico social de la posible implementación del contrato a prueba en nuestra legislación laboral vigente, y con ello contemplo desde sus posibles beneficios hasta sus posibles perjuicios, tanto en el sector empresarial como en el sector de los trabajadores, así como las reformas que el legislador estaría obligado a realizar para una mejor regulación de este tipo de contratación.

CAPITULO PRIMERO:

EVOLUCIÓN CRONOLÓGICA DE LA RELACIÓN LABORAL EN MÉXICO

1.1 LA RELACION LABORAL EN EL MÉXICO COLONIAL

Después de la conquista, nuestro país vivió durante tres siglos, un periodo de dominación española. En ella se dio la fusión de elementos de dos culturas con un nivel de desarrollo diferente que, más tarde, habría de dar lugar al nacimiento de una cultura mestiza, la cual adoptó características propias, influenciados por la implementación de nuevas y diversas herramientas en sus sistemas de producción.

Las relaciones laborales (obrero-patrón) no existieron como tales durante la época que subsistió la Nueva España, hay que recordar que lo que actualmente conocemos como derecho del trabajo tuvo su aparición en el siglo XX; pero sin embargo, no podemos negar que desde que el hombre tiene conciencia ha existido el trabajo.

Para esta época, el trabajo fue considerado como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedo a cargo de la clase social débil, en este caso, los indígenas nativos de este lugar y los esclavos negros traídos de África, que eran considerados como cosas y no como personas; mientras que la clase social conquistadora, o sea los españoles, se dedicaron a gobernar, a la política, y en general a disfrutar de sus conquistas.

La población de la Nueva España se dedicó a las labores relacionadas con la minería, el comercio, la agricultura, la ganadería y la producción manufacturera. De ellas, se pudo obtener grandes beneficios gracias al

sometimiento que se hizo mediante las armas, de los habitantes de esta región, y que fueron obligados al pago de tributo y a la explotación de su fuerza de trabajo.

El desarrollo de las citadas actividades económicas dieron pauta al origen de nuevos e innovadores sistemas, los cuales buscaron sobre todo, una forma de organización que diera como resultado, una mayor y mejor explotación de la fuerza de trabajo de los aborígenes. De estas figuras podemos citar las siguientes:

a) LA ENCOMIENDA. En los inicios de la época colonial, el trabajo de tierras y minas era desempeñado por indígenas y esclavos. A partir de 1524 se instauró en la Nueva España un nuevo sistema denominado encomienda, que fue una institución implantada por los conquistadores españoles en América; reglamentó las relaciones entre españoles e indígenas por más de dos siglos

La Cédula Real que creó la encomienda dice que esta es la asignación por la Corona española de un determinado número de indígenas a un súbdito español como premio por sus servicios a la Corona, para que este los protegiera, los catequizara y los enseñará a vivir en orden, a cambio de un tributo o de su fuerza de trabajo.¹

La encomienda degeneró un sistema de esclavitud disfrazada y en el despojo de tierras de las comunidades indígenas ejercido por los encomenderos y sus descendientes. El maltrato que los hispanos dieron a los aborígenes provocó una disminución en la población. Los misioneros protestaron y la Corona dictó leyes para proteger a las comunidades. La

¹ Cfr. Instituto Nacional de Estudios Historicos de la Revolución Mexicana, Secretaria de Gobernación, 24 Nuestra Constitución, Del trabajo y de la previsión social artículo 123, p. 20

esclavitud de indígenas fue prohibida, la encomienda también decayó y hacia el siglo XVII casi había desaparecido.

b) EL REPARTIMIENTO. Otra forma de explotar el trabajo indígena fue el repartimiento que consistía en que para realizar obras públicas o particulares, se solicitaba a la autoridad civil un determinado número de indígenas, los cuales prestaban su fuerza de trabajo por un período de treinta a cincuenta días al año. Las comunidades estaban obligadas a proporcionar dichos trabajadores, a quienes se les retribuía por su trabajo con productos en especie, como lo son, maíz, frijol, ropa, etc. y algunas veces con dinero, aunque no les pagaba lo justo.

El repartimiento resultaba desventajoso para la explotación minera, ya que los trabajadores solo cumplían su jornada, volvían a sus comunidades y no lograban conocer a fondo su trabajo ni adquirir experiencia. El trabajo en las minas era peligroso y pesado, por lo que se requería precisamente gente más especializada y experimentada. Ello motivó a los dueños de las minas a contratar trabajadores voluntarios que pudieran permanecer en los centros mineros y se adiestraran, atraídos por los altos salarios y la participación en el mineral que les ofrecían. Así, poco a poco, el repartimiento fue siendo destituido por trabajadores contratados libremente.²

c) EL OBRAJE Y LA ARTESANÍA. Las instituciones de producción manufacturera durante la época colonial, fueron el taller artesanal y el obraje. El taller artesanal estaba controlado por los gremios. Estos eran unidades de producción con una férrea jerarquía de maestros, oficiales y aprendices..

“Los gremios eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme

² Cfr. Ibid., p. 21

a las cuales habrían de prestar su servicio sus agremiados, así como la reciproca ayuda económica entre ellos. Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros, dueños de los medios de producción, prácticamente eran los patrones, los oficiales y los compañeros eran los trabajadores".³

Los gremios establecían rígidas prohibiciones para que nadie practicará un oficio sin estar agremiado, además, se regían por ordenanzas que determinaban las jornadas de trabajo, los salarios, las características de los productos y los precios de éstos.

Los obrajes eran construcciones insalubres parecidas a las cárceles de la época y adaptadas para reunir a grupos de trabajadores dedicados a la producción de manufacturas. La mano de obra de los trabajadores se componía con presos y trabajadores asalariados. Los obrajes más importantes fueron los destinados a la manufactura de productos textiles.

d) TRABAJADORES VOLUNTARIOS. Desde principios del siglo XVII se fue desarrollando en la Nueva España el trabajo por libre contratación para la materia de actividades laborales. El contrato de trabajo delimitaba una serie de medidas protectoras para los obreros; solo podían trabajar indios varones entre 18 y 50 años de edad, quedando excluidos los ancianos, mujeres y niños, solo podían desempeñar determinados trabajos de acuerdo a su edad y sexo; el patrono debía dar trato humano al trabajador, y el contrato se limitaba a un año.

El barón de Humboldt, al describir los obrajes en la Nueva España, nos da una imagen patética de su funcionamiento: "Hombres libres, indios y hombres de color están confundidos como galeotes que la justicia distribuye entre las fábricas para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece

³ DAVALOS, José. Derecho del trabajo I. Ed. Porrúa S.A., México, 1985, p. 4

más bien una oscura cárcel, las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, y no se permite a los trabajadores salir a casa; los que son casados solo los domingos pueden ver a sus familias. Todos son castigados irremisiblemente si cometen la menor falta contra el orden establecido en la manufactura.”⁴

El texto que acabamos de transcribir, nos resume a grandes rasgos como las pésimas condiciones en las cuales se desempeñaba el trabajo en los talleres. Sin embargo, no podemos negar que ésta institución se adelantó varios años a su época.

Como pudimos apreciar en los anteriores sistemas de explotación de la fuerza de trabajo utilizados durante gran parte de la época colonial, podemos darnos cuenta que las relaciones entre empleado y empleador siempre han existido, como lo fue en el caso de la encomienda y el repartimiento, en donde los empleados vienen a ser los indígenas y esclavos negros, mientras que los empleadores fueron los españoles peninsulares, y el salario es la supuesta protección, evangelización y en algunas ocasiones dinero o especies.

En la figura del obraje, en los gremios, observamos lo que pudo dar origen al surgimiento de lo que actualmente conocemos con el nombre de derecho colectivo del trabajo, donde agrupaciones de trabajadores dedicados a un mismo oficio, tienen como finalidad, fijar las condiciones de trabajo de sus agremiados.

LAS LEYES DE INDIAS

De las normas jurídicas en materia laboral que se crearon durante la Colonia, sin duda alguna las más importantes fueron las leyes de indias,

⁴ Cit. por DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I, Ed. Porrúa, México, 1995, p. 297

que hasta la fecha son un modelo a seguir de cualquier sistema jurídico laboral que pretenda ser avanzado.

La base esencial de la legislación de Indias es la defensa del indígena y su libertad. En su testamento Isabel la Católica encarga a su esposo e hijos que "pongan mucha diligencia y no consientan ni den lugar a los indios vecinos y moradores de dicha isla y tierra firme, ganados y por ganar, reciban agravio alguno en sus personas y sus bienes; mas manden que sean bien y justamente atendidos y si algún agravio han recibido lo remedien de manera que no se excedan cosa alguna que por las letras apostólicas de la dicha concesión no es inyugido. "Ordeno, pido, suplico piedad para mis nuevos súbditos los indios".⁵

El contenido de la Recopilación de leyes de los reinos de Indias abarcó todos los aspectos relacionados con la vida colonial, incluidos los religiosos. El primer libro reunió la normativa sobre el acceso a los cargos eclesiásticos, el funcionamiento del Tribunal de la Inquisición, la distribución de las limosnas y el control sobre la importación de las obras impresas, entre otras disposiciones. De los ocho restantes, uno de ellos, el sexto, estuvo dedicado específicamente a todo lo relacionado con la población indígena: la condición del indio, su reducción, los servicios y tributos que tenía que prestar y el trato que debía recibir de las autoridades. La compleja estructura política y administrativa quedó reflejada en siete libros que reunieron las leyes que afectaban a la formación de las instituciones de gobierno y sus cargos, la defensa de las colonias, la formación de las ciudades, el comercio, la composición de la sociedad y el papel que debía desempeñar cada grupo, los tributos y su distribución y la administración de la justicia, entre muchos otros aspectos.

⁵ ZOLEZZI. Camiglin. Historia del salario indígena durante el periodo colonial en Chile. Ed. Paraiso S.A., Santiago, 1941, pp. 33-34

Dentro de las disposiciones laborales consagradas por éste ordenamiento, el laboralista Néstor De Buen, en su libro Derecho del trabajo, realiza un gran estudio que a continuación nos permitimos resumir:

a) La reducción de las horas de trabajo, en una jornada de ocho horas repartidas convenientemente, determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593.

b) Los descansos semanales, ordenados el 21 de septiembre de 1541 por el emperador Carlos V, en la Ley XVII en el Título I de la Recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajaran los domingos y días de guardar.

c) El pago de séptimo día, que en lo conducente dice la Real Cédula de 1606, que les paguen a los indios por cada semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, lo que así se ha acostumbrado en dinero y no en cacao, ropa, ni otro género. Tampoco se les ha de descontar por su día de descanso o de guarda.

d) Protección al salario de los trabajadores, que deberá ser en efectivo, oportuno e íntegro y en presencia de personas que lo calificará para evitar engaños, esto en términos de lo asentado el 8 de julio de 1576 en la Ley X, Título VII, Libro VI de la Recopilación. También con respecto a la puntualidad en el pago se puede citar a la Ley IX, Título XV, Libro XI dictada por Felipe III el 20 de abril de 1608, que ordena que se pague con puntualidad a los indios en las minas los sábados en la tarde.⁶

e) Parámetros del salario, fue dictada por el virrey Enríquez en enero de 1576, el cual establece que se deben de pagar 30 cacaos al día como salario a los indios, la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey,

⁶ Cfr. DE BUEN, Néstor. Op. Cit., pp. 294-296

para que se cubra un real de plata por cada día de trabajo y otro por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios. A su vez, el mismo Conde de Monterrey, también estableció un salario de un real y medio para los indios en labores o minas.

f) Protección a la mujer embarazada, visible en las leyes de Burgos, obra de la junta de 1512, a que citó la Corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado por los excesos de los españoles.

g) La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que aparecen consagrados en el "Bando sobre la libertad, tratamiento y jornales de los indios en las Haciendas", dado por la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785. En lo conducente dice: "Los amos están en obligación de mantener a los gañanes al tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ellas o por la edad los inhabilitaren; y cuando los remitan de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el descanso y se les apuntarán como si hubiesen trabajado".⁷

Éste ordenamiento tuvo como finalidad proteger a los aborígenes americanos; aunque si bien es cierto que estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en la realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y los conquistadores.

1.2 LA RELACIÓN LABORAL EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE

Después de tres siglos de completo dominio español, el gobierno de la Nueva España comenzó a desboronarse debido a las profundas desigualdades

⁷ Ibid., p.296

económicas, políticas y sociales que prevalecían en nuestro territorio. Estos descontentos originaron que el pueblo se levantara en armas el 16 de septiembre de 1810, en una lucha que buscaba la independencia total de México del gobierno español, la cual culminó con el triunfo del ejército insurgente el 27 de septiembre de 1821

A partir de ésta fecha, el país vivió un período de incertidumbre debido a la poca experiencia que el nuevo país libre y soberano tenía para auto gobernarse. En el año de 1822 Iturbide fue proclamado emperador con el nombre de Agustín I. Diez meses más tarde fue depuesto por una rebelión dirigida por Antonio López de Santa Anna, su amigo y anterior colaborador. Se proclamó la república y Guadalupe Victoria se convirtió en el primer presidente de nuestro país. México; sin embargo, no estaba preparado para la repentina democracia. Se inició el conflicto entre los centralistas (grupo conservador formado por líderes religiosos, terratenientes, criollos y oficiales del ejército, decididos a mantener una forma de gobierno centralizada) y los partidarios de un gobierno federal (facción liberal y anticlerical que apoyaba el establecimiento de estados soberanos unidos en una federación, además del apoyo social a los indígenas y a otros grupos oprimidos). Vicente Guerrero, líder liberal, llegó a ser presidente en 1829, pero fue asesinado en 1831 por las fuerzas dirigidas por el líder político y militar Anastasio Bustamante. Hasta 1833, año en que López de Santa Anna fue elegido presidente, se sucedieron las rebeliones, aunado a las intensas invasiones extranjeras de que nuestro propio país fue víctima. Sin embargo, poco después de su llegada al poder, su política centralista involucró a la nueva república en una guerra.⁸

En lo que respecta a nuestro tema central, podemos decir que las relaciones de trabajo florecieron muy poco durante ésta época, como lo menciona el jurista Néstor De Buen, "No parece que la condición del peonaje mexicano haya

⁸ Cfr. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, Secretaría de Gobernación, 24 Nuestra Constitución, De la Constitución de Cadiz a la de la Republica Federal de 1824, pp. 19-21

mejorado con la independencia. Demasiado ocupados en la política los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo, seguramente, en estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales."⁹

Aunque con lo anterior no queremos decir que las relaciones laborales se mantuvieron del todo estáticas durante éste periodo, ya que hay que recordar que tiempo atrás, el 19 de octubre de 1810, don Miguel Hidalgo y Costilla decretó la abolición de la esclavitud, lo que ocasionó un cambio rotundo en las condiciones y formas en que se prestaba el trabajo, ya que con ello dichas relaciones dejaban de ser un acto impositivo y obligatorio para convertirse en un acto voluntario.

No podemos decir que con la abolición de la esclavitud mejoraron en mucho las condiciones del obrero, pues según lo expone Guadalupe Rivera Marín "hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios -sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora- lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos" ¹⁰

De lo que no nos queda duda, es que durante la época posterior a la independencia las relaciones de trabajo siguieron regulándose por los ordenamientos jurídicos creados durante la Colonia como las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación. Como lo vimos en el párrafo anterior, los trabajadores continuaron en las mismas condiciones y además resintieron los resultados de la crisis social, política y económica de la guerra de independencia.

⁹ DE BUEN, Néstor. Op. Cit., p. 300

¹⁰ RIVERA MARÍN, Guadalupe. El movimiento obrero en México " 50 años de revolución II". 8ª ed, Ed. Eclipse, México, 1961, p. 252

Un caso interesante de mencionar es la fábrica de cigarros perteneciente a Manuel Escandón, industrial mexicano. Para lograr emplearse en dicha fábrica, los trabajadores se reunían en la puerta de la cigarrera antes de las cinco de la mañana, y de esa multitud se aceptaban solamente a los trabajadores necesarios para cubrir la producción requerida. Los que quedaban fuera podían probar suerte al día siguiente. Una vez dentro del edificio, los trabajadores se acomodaban en largas mesas de trabajo y esperaban la llegada del supervisor y de las listas de la buena conducta.

Durante el siglo que va de 1810 a 1910, podemos decir que se fincaron las bases para que un siglo más tarde naciera la normatización que regulara las relaciones de trabajo. Este período se caracteriza porque en él se busca impulsar la economía mexicana mediante el desarrollo de la industria, buscando así, darle menor importancia a la minería, pieza fundamental de la economía durante la Colonia.

Para darnos cuenta del desarrollo que presentó la industria durante este período, nos encontramos que para 1856 nuestro país tenía poco más de 7 millones de habitantes. El valor de la producción agrícola ascendió a unos 210 millones de pesos. Había 8 fábricas de papel, 46 de hilados y tejidos movidas por maquinarias que producían más de 870 mil piezas de manta al año. También se puede apreciar que durante este período la tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo total disminuyó perceptiblemente durante la década que va de 1900 a 1910, pues de una tasa anual de crecimiento de 1.6, en el período de 1895, se redujo a 0.9 por ciento en 1900. Puesto que esta última tasa era inferior a la del crecimiento de la población, la fuerza de trabajo, como porcentaje de la población total, se redujo del 35.4 por ciento en 1900 a 34.8 por ciento en 1910.¹¹

Un testimonio adicional que parece apoyar este supuesto lo proporciona la distribución por sectores de la fuerza de trabajo. El sector agrícola empleó el 67

¹¹ Cfr. HONSEN D. Roger. Panorama económico. 2a ed., Ed. Esfinge, México, 1998, p. 20

por ciento de la fuerza de trabajo en 1895, en 1900 la cifra correspondiente fue de 66 por ciento; es de esperarse hallar esas modalidades en una economía que esta en las primeras etapas de la industrialización. Sin embargo, en 1910 el porcentaje de la fuerza de trabajo dedicada a la agricultura se había elevado al 68.1, más alto que en 1895, quince años antes. Las cifras de ocupación en el sector industrial explican esta tendencia. El porcentaje de la fuerza de trabajo absorbido por la industria se elevó de 15.6 a 16.6 entre 1895 y 1900; para 1910 se había reducido a 15.1; tanto en el sector extractivo como en el sector manufacturero, la baja en la ocupación fue tanto absoluta como relativa, con el resultado de que en 1910 el total del sector industrial empleaba 3000 personas menos que en 1900. En la industria textil, uno de los principales sectores en los que había una reducción del empleo, la producción fabril estaba desplazando al artesano y la demanda agregada no aumentaba con suficiente rapidez para volver a emplear a esas víctimas de los métodos modernos de producción. En cifras absolutas, el sector de servicios empleaba mayor número de trabajadores en 1910 que en 1900, pero en términos relativos también registró un ligero descenso la fuerza de trabajo que absorbía ese sector.¹²

"La alza de los salarios no se mantuvo paralela a la elevación de los precios. Algunos autores han sugerido que, en el periodo de 1810 a 1910, los salarios reales se redujeron hasta en un 75 por ciento. Para la época porfirista se cuenta con testimonios más sólidos (...) los salarios reales en general bajaron aproximadamente una cuarta parte entre 1898 y 1911. Solo los trabajadores de la industria minera parecen haber evitado esa reducción, que fue particularmente severa en la agricultura."¹³

La política de la industrialización adoptada por los gobernantes de esta época, vino a traer la necesidad de crear nuevos ordenamientos jurídicos que se adecuaran a las necesidades que en ese tiempo prevalecían, debido a que la

¹² Cfr. Ibid. p. 21

¹³ Ibid., p. 24

lucha de clases cada vez era más intensa. Por lo que a lo largo de este siglo surgieron diversas legislaciones que intentaron regular la materia del trabajo, entre ellas tenemos:

a) EL ESTATUTO ORGÁNICO PROVISIONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA. Fue expedido el 15 de mayo de 1856 por Ignacio Comonfort. En este estatuto en su artículo 32 se establecía que nadie podía obligar a sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Además una ley fijaría las modalidades de los contratos de trabajo. El precepto 33 determinó que los menores de 14 años no podían prestar servicios personales sin intervención de sus padres o tutores, y a falta de éstos, una autoridad política.

b) ESTATUTO PROVISIONAL DEL IMPERIO. Hacia 1864 los intentos conservadores de implementar una monarquía en México dieron fruto. Napoleón III, rey de Francia, apoyó a la empresa al establecer en México el régimen monárquico y se hizo recaer la Corona en Maximiliano de Habsburgo, quien elaboró una legislación social tendente al desarrollo de la nación y a la protección de campesinos y trabajadores.

" El estatuto Provisional del Imperio, dentro de los artículos 69 y 70 prohibía el trabajo gratuito y forzoso; los trabajadores no podían prestar sus servicios indefinidamente, y se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Además se expidió una ley conocida como " Ley del Trabajo del Imperio", de 1865 que consagró la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca en la que prestaran sus servicios; una jornada de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de cárceles privadas y castigos corporales; establecimientos de escuelas en las haciendas en donde habitaran

más de 20 familias; inspección del trabajo, y sanciones monetarias por violación a las normas anteriores".¹⁴

c) EL CÓDIGO CIVIL DE 1870. Cuando Juárez vuelve a ocupar la presidencia se logró restituir la Constitución de 1857 y con ello en 1870 se expidió el Código Civil. Dicho ordenamiento trató de dignificar el trabajo y para ello dedicó un título aplicable a todas las actividades del hombre. En él se agruparon los patrones, lo concerniente al ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. Así también estableció que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no era igual a una cosa. A pesar de todo esto, las pésimas condiciones que los trabajadores soportaban no reflejaban mejoras.

CONSTITUCIÓN DE 1857

La revolución de Ayotla a parte de perseguir la abolición de la dictadura de Santa Anna, también tuvo como finalidad obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre. Esta revolución se caracterizó por el desafío que hicieron los pensamientos e ideologías liberales de dignificar la vida del hombre, sobre los viejos ideales conservadores.

Una vez que se cumplió el objetivo de derrocar a Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México entre 1856-57, lo que originó el nacimiento de la Constitución de 1857.

La Constitución fue promulgada el 11 de marzo de 1857, implantó el federalismo y el establecimiento de una república representativa basada en la defensa de las garantías individuales. Esta Carta Política destacó los derechos del hombre como la base de las instituciones, la libertad y la igualdad de todos ante la ley. Consagró las libertades de enseñanza, trabajo, pensamiento, petición, asociación, comercio e imprenta. Implantó el federalismo y el establecimiento de

¹⁴ Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, Secretaría de Gobernación, 24 Nuestra Constitución, Historia de la libertad y soberanía del pueblo mexicano, p.36

una república representativa. Depositó el poder ejecutivo en un solo individuo. Su división política se estructuró en veinticinco estados, un territorio y un distrito federal. Esta Constitución no difirió mucho de la promulgada en 1824 en cuanto a la organización del Estado y su pronunciamiento fundamental fue en favor de las garantías individuales. Se promulgó el 11 de marzo de 1857. Sin embargo, el 17 de diciembre de ese año, el general Félix María Zuloaga se pronunció en contra de ella, iniciándose la guerra de Reforma, o de los Tres Años, lapso en el cual estuvo suspendido el orden constitucional. En 1861, con el triunfo de los liberales, se aplicó por un breve plazo, para invalidarse con la Intervención francesa en 1862. Fue hasta la Restauración de la República en 1867, cuando se aplicó cabalmente este ordenamiento. Conviene señalar que a su clausulado original se añadieron las Leyes de Reforma de 1859, que nacionalizaron los bienes eclesiásticos, suprimieron la propiedad comunal de los indígenas y establecieron la tolerancia de cultos, el matrimonio, el registro civil y la secularización de los cementerios.¹⁵

En lo que corresponde a los derechos de los trabajadores, ésta fue la primera Constitución que los tomo en cuenta, ya que la promulgada en el año de 1824 los paso por alto. En ella se pugnó porque se evitará la miseria y el sufrimiento de los trabajadores; que éstos recibieran un salario justo y participaran en los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores de las utilidades en las empresas.

“ Cabe destacar la intervención del diputado Ignacio Ramírez (El Nigromante), ya que en su discurso los diputados escuchaban por primera vez los términos de problema social y derecho social. Además Ramírez sostuvo las nuevas teorías sociales encaminadas a la protección de los niños, de los hijos abandonados y huérfanos de las mujeres, y de los trabajadores y obreros en general a fin de incluir la reglamentación de sus condiciones laborales dentro de la Constitución.

¹⁵ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. Ed. Harla S.A. de C.V., México, 1985, p. 81

Sus planteamientos fueron acogidos con beneplácito por muchos de los constituyentes que habían objetado el proyecto de Constitución, que omitía normas sociales encaminadas a la protección del "proletariado esclavizado y explotado".¹⁶

En esta Carta Magna se plasmó un conjunto de ideales liberales e individualistas. En su articulado 4º y 5º se consagran las garantías de libertad de trabajo, profesión e industria; así como también, se encuentra contenido el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento".

La obra del constituyente de 1856 marcó un avance fundamental en la vida laboral del pueblo mexicano y, a la vez, fincó los cimientos indispensables en los que más tarde se apoyaría el gobierno de Juárez para llevar a cabo la transformación radical de los añejos patrones económicos y sociales heredados de la Colonia.

LA HUELGA DE CANANEA Y RÍO BLANCO

Las sociedades conocidas como Círculos de Obreros Libres, tuvieron como principales promotores a los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón autores del "programa y manifiesto a la nación de la junta organizadora del partido liberal mexicano", suscrito en 1906. La importancia de este manifiesto para el derecho laboral fue trascendente, ya que planteaba la jornada de ocho horas; el salario mínimo; la reglamentación del trabajo doméstico; la prohibición del trabajo a menores de quince años; mejoras en las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo; habitación para los trabajadores; indemnización por accidente de trabajo; descanso semanal; pago de los salarios en efectivo; supresión de las tiendas de raya y limitación al empleo de extranjeros en las empresas.

¹⁶ Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. Op. Cit., p. 34

Aun cuando el programa salió al dominio público, en julio de 1906, las ideas de los Flores Magón eran ya conocidas por los obreros libres y organizados gracias a las publicaciones regeneración y el hijo del ahuzote, de franco contenido revolucionario. De esta manera los trabajadores de la empresas Cananea Consolidate Cooper Co.S.A. , que funcionaban en las minas Oversight, en Cananea, Sonora, comenzaron a organizarse formando la llamada Unión Liberal Humanidad, y poco después el Club Liberal Cananea, cuyas funciones se realizaban de manera clandestina para evitar la persecución.

El primero de junio de 1906, cansados del trato injusto, los trabajadores se amotinaron frente a las oficinas de la mina al grito de; "cinco pesos de salario; ocho horas de trabajo". Algunas autoridades como el jefe de la policía del lugar y el presidente municipal intervinieron para que se designara una comisión mediadora ante los representantes de la empresa, la cual quedo constituida por doce obreros encabezados por Esteban Baca Calderón y Manuel Diéguez.¹⁷

Cuando la noticia de la huelga se extendió, los trabajadores de otras minas como "El demócrata" y "El capote" se unieron al movimiento con un paro total. Dentro del pliegue de peticiones, los huelguistas solicitaron, además de cuestiones estrictamente locales, la jornada de ocho horas, salario mínimo y limitación al empleo de trabajadores extranjeros. Estas solicitudes fueron calificadas de impertinentes y por lo tanto rechazadas. Sin embargo, los hermanos Metcalf, encargados de la maderería, insultaron a los trabajadores reunidos y les arrojaron agua; los huelguistas respondieron a la agresión tratando de alcanzar a los agresores, pero fueron recibidos a tiros. Lo anterior ocasionó que el resto de los trabajadores prendieran fuego a la maderería.

Los enfrentamientos causaron numerosas bajas entre los trabajadores; finalmente la huelga fue reprimida, a los dirigentes de la misma fueron aprehendidos y enviados a San Juan de Ulúa. Aun cuando las peticiones de los

¹⁷ Cfr. CD. ROM, Enciclopedia Encarta 2002

huelguistas no obtuvieron respuesta, la huelga de Cananea marcó un luto y un importante precedente dentro del incipiente movimiento obrero mexicano.

Otra huelga importante fue la de los obreros de la fábrica textil de Río Blanco, Ver.; en donde José Neira, magonista convencido, formó el gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, que en 1906 reorganizaría José Morales.

Para contrarrestar la fuerza de los trabajadores textiles, los patrones de la ciudad de Puebla organizaron el Centro Industrial Mexicano, al que se adhirieron los dueños de las fábricas de hilados y tejidos de Veracruz y Mexcala. Una vez organizados, redactaron un Reglamento de Trabajo para la Industria Textil, documento absolutamente denigrante para los trabajadores. Los obreros de Puebla y Tlaxcala lo rechazaron y declararon la huelga el 4 de diciembre de 1906. Por su parte, los dueños de las empresas respondieron con un paro patronal para presionar a los trabajadores. Estos pidieron a Porfirio Díaz su intervención para la solución del conflicto.

Díaz aceptó y el 4 de enero de 1907 citó, por medio de Ramón Corral, entonces vicepresidente, a los representantes de los huelguistas. La resolución del presidente no agrado a los trabajadores de Río Blanco, pues otorgaba la razón a los patrones. El 7 de enero frente a las puertas de la fábrica, los obreros celebraron un mitin donde manifestaron su inconformidad. Al igual que Cananea, la provocación de los empresarios ocasionó que los huelguistas se amotinaron y quemaran la tienda de raya.¹⁸

Finalmente como era costumbre en esta etapa de la vida de México, las tropas reprimieron todo levantamiento de los obreros.

¹⁸ Cfr. Idem.

1.3 LA RELACIÓN LABORAL EN EL MÉXICO ACTUAL

El siglo XX es de vital importancia para toda la sociedad, y en especial para trabajadores y campesinos, ya que es en esta etapa donde los legisladores ven la necesidad de regular un nuevo ordenamiento jurídico que tutele y proteja a las clases sociales con bajo nivel económico, intelectual y cultural, y ponerlos en un plano de igualdad frente a la clase poderosa.

Durante la revolución mexicana, la naciente industria se vio afectada por falta de créditos; y los continuos levantamientos que los trabajadores a menudo realizaban, reclamando mejores condiciones de trabajo entre otros. La actividad de producción pudo reanudarse cuando el país volvió a la calma, para ello, Díaz suspendió el primero de marzo de 1911 las garantías constitucionales; reprimió a la prensa independiente; eliminó clubes políticos, prohibió toda clase de manifestaciones públicas. Ante esta disposición dictatorial, los estados de Guerrero, Michoacán, Tlaxcala, Campeche, Puebla y el Distrito Federal firmaron el 18 de marzo de ese mismo año el Plan Político – Social, en donde se protestó contra la actitud represiva del gobierno y la supresión de garantías. Entre sus demandas se encontraban aquellas que trataban de favorecer a los grupos de obreros y campesinos, en especial la referida al aumento de jornales, la disminución de horas de trabajo y la limitación en la contratación de trabajadores extranjeros.

"El 18 de diciembre de 1911, durante el gobierno de Madero, se publicó una ley que creó el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, el cual inició sus actividades el 2 de enero de 1912. Su finalidad era regular las relaciones obrero – patronales, de manera que el gobierno no sirviera de mediador. Publicó un boletín de trabajo y resolvió varias huelgas a favor de los asalariados."¹⁹

¹⁹ Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. Op. Cit., p. 44

El 2 de septiembre de 1914, en Jalisco, el general Manuel M. Dieguéz promulgó una ley que regulo el descanso dominical, el descanso obligatorio, el derecho a percibir vacaciones pagadas, estableció la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y de almacenes de ropa.

"El 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera ley del trabajo de la Revolución constitucionalista, sustituido y superado por el del 28 de diciembre de 1915: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje." ²⁰

En 1920, después de esta fecha la industria comenzó a formarse, frecuentemente con capital y técnicas llegadas del exterior; las inversiones en su mayoría norteamericanas, estaban orientadas hacia la explotación de petróleo, y a la extracción de minerales.

En el período posterior a la revolución, los empresarios extranjeros controlaron la producción industrial, ya que en México la gente que tenía dinero, invertía en bienes raíces y no en actividades productivas. De 1925 a 1930 el gobierno mexicano se dio a la tarea de regular las inversiones extranjeras y poco a poco participo en la vida económica del país por medio de la creación del BANCO de MÉXICO, que otorgaba préstamos a los industriales mexicanos, para la creación de nuevas empresas.

En 1929, hubo una crisis económica a nivel mundial, la cual repercutió en México principalmente en el sector industrial, por lo que este detuvo su crecimiento.

²⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p.45

En lo que respecta a la clase trabajadora, las condiciones fueron malas, contribuyendo a la idea de crear organizaciones que enfrentaran el interés patronal. Pero las disposiciones legales no permitían la formación de sindicatos ni el estallamiento de huelgas; sin embargo, no podemos negar que éstas existieron, y cada vez con más frecuencia..

Tenemos información de buena fuente que durante el período del gobierno cardenista, como respuesta a la posición gubernamental, la incidencia de huelgas aumento, lo que podemos esquematizar en el siguiente cuadro:

AÑO	TRABAJADORES	HUELGAS
1934	200	15,000
1935	650	145,000
1936	675	115,000
1937	675	64,000
1938	325	75,000

Como podemos ver en el cuadro anterior, las protestas de los trabajadores continuaron durante esta época, a pesar de que con la promulgación de la Constitución de 1917 el constituyente se había propuesto dignificar al trabajador mediante visibles mejoras a las condiciones de trabajo plasmadas en una ley especializada en la materia del trabajo, así como la creación de nuevos tribunales en dicha materia.²¹

LA CONSTITUCIÓN DE 1917 Y SU ARTÍCULO 123

Después de una ardua guerra entre los constitucionalistas y los convencionalistas de Aguascalientes, al lograrse el triunfo de los primeros, fue menester realizar algunas reformas a la Constitución de 1857, por lo que más

²¹ Cfr. HONSEN D. Roger. Op. Cit., p. 35

tarde Carranza convocó a un Congreso Constituyente, el cual realizó su primera sesión ordinaria el 1º de octubre de 1916.

En las sesiones posteriores del Congreso Constituyente, los planteamientos de la diputación obrera, que habían luchado con Venustiano Carranza, propusieron incluir al artículo 5º del proyecto presentado por el mismo Carranza, algunos aspectos relacionados con el salario y con la jornada de trabajadores. Los debates en torno a la implementación de este artículo fueron importantes, ya que a partir de éstos surgió la necesidad de crear un apartado dedicado a las relaciones obrero – patronales.

El derecho del trabajo en la Constitución de 1857 estaba considerado en los artículos 4º y 5º constitucionales; éstos, sin embargo, solo garantizaban la libertad de acción del individuo, pero no reglamentaban actividades propias de un sector público y mucho menos relaciones internas del trabajo. Por lo que al promulgarse la Constitución por el Congreso Constituyente en 1917, se modificaron totalmente en su estructura los citados artículos, y se creó con la nueva redacción de tales preceptos constitucionales el Artículo 123. Dicho artículo estableció de manera específica, el catálogo de las garantías sociales que habrían de proteger a la clase trabajadora del país.

"La comisión voluntaria para la elaboración del proyecto del artículo 123 estuvo integrada por Pastor Rouaix, José Natividad Macías, Rafael de los Ríos y José Inocente Lugo. Este último era jefe de la Dirección de Trabajo de la Secretaría de Fomento (pero no participó en el Congreso como diputado). La comisión trabajó durante los primeros días de enero de 1917 para formular el artículo 123. El título llevaría por nombre Del Trabajo y de la Previsión Social".²²

El artículo 123 de la Constitución de 1917 consagra garantías dirigidas a proteger a la clase trabajadora. A su vez, la contemplación de esta serie de

²² Instituto Nacional de Estudios Historicos de la Revolución Mexicana, Op. Cit., p. 52

derechos fue la principal aportación que México hace al mundo en materia de derecho, ya que ni siquiera el pueblo romano, en su época, pudo concebir al derecho social.

Estas garantías que mencionamos en el párrafo anterior se pueden clasificar de la siguiente manera:

- a) Garantías sobre la integración del trabajador a las empresas.
- b) Garantías tutelares del trabajador sindicalizado.
- c) Garantías relacionadas con la prevención social.
- d) Garantías individualizadas sobre jurisdicción laboral.
- e) Garantías tutelares del trabajador individual, sin distinción de sexo, edad o nacionalidad, inherentes a la prestación de servicios.
- f) Garantías tutelares del trabajo de las mujeres y de los menores.

Además de los aspectos mencionados, el artículo 123 también consagra otros derechos, como lo son:

- a) El trabajador, por cada seis días de trabajo, disfrutara de un día de descanso cuando menos, con goce de salario integro.
- b) Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año.
- c) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas.
- d) Se establecerán centros de vacaciones, para recuperación; así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores.

El presidente de la República Lázaro Cárdenas, en diciembre de 1937, envió al Congreso de la Unión una iniciativa de " Estatuto Jurídico " en la cual se proponía

reglamentar las relaciones laborales de los trabajadores del servicio público. La Cámara de Senadores recibió con agrado dicho proyecto y lo turno a las Comisiones Unidas del Trabajo, Gobernación y Puntos Constitucionales. La comisión encargada de dictaminar el proyecto lo aprobó con 158 votos a favor y con solo 6 en contra. Finalmente el 5 de diciembre de 1938 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, bajo el nombre de "Estatuto Jurídico de los Empleados al Servicio de los Poderes de la Unión". Uno de los logros del Estatuto Jurídico fue el reconocimiento a los derechos laborales de la burocracia a nivel Constitucional, ya que dio origen al apartado B del artículo 123 de la Carta Magna.²³

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Como antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, tenemos que posteriormente a la promulgación de la Carta Magna de 1917, se observó en todo el país el nacimiento de diversas legislaciones estatales en materia de trabajo; así como la continua presencia de diversos fenómenos, producto de la creciente lucha de clases, como lo son: la huelga, la creación de federaciones y confederaciones de trabajadores y la celebración de contratos colectivos de trabajo.

En el inicio de la nueva Constitución, la fracción X del artículo 73 referente a las facultades del Congreso, otorgaba facultades para legislar en materia de trabajo además del propio Congreso a los gobiernos de cada entidad federativa. Esto en la práctica ocasionaba un verdadero caos, debido a que cada legislación estatal daba un trato diferente a los trabajadores y sumado a que muchos de los conflictos colectivos de trabajo e incluso las huelgas, pertenecían a más de un Estado, lo que ocasionaba conflictos en cuanto a la competencia.

²³ Cfr. LEÓN, Samuel. La clase obrera en la historia de México. "El cardenismo (1934-1940)". Ed. Siglo XXI, México, 1981, pp. 243-246

Es por ello, que el 26 de julio de 1929, el presidente Emilio Portes Gil encontrándose en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores, propuso reformar la fracción X del artículo 73 así como la modificación al proemio del artículo 123 ambos constitucionales, para que fuera facultad única y exclusiva del Congreso legislar en materia de trabajo. A pesar de la oposición de algunos legisladores, como lo fue el caso del Senador Sánchez, fue aprobada la propuesta, y con fecha del 22 de agosto de 1929 se declaró aprobada la reforma con la que se logró la federalización de la legislación laboral.²⁴

El primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931, lo encontramos en el "Proyecto de Código Federal del Trabajo" de noviembre de 1928, producto de los estudios realizados por la Secretaria de Gobernación. Dicho proyecto fue presentado a una asamblea obrero – patronal, la cual lo rechazó por no cumplir con las necesidades que en esa época se requerían.

El segundo antecedente de la Ley que nos atañe, se ubica en el año de 1929, después de la publicación de la reforma a la fracción X del artículo 73 Constitucional, dicho proyecto retoma el nombre del primer proyecto, o sea "Código Federal del Trabajo", este fue creado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, a petición del presidente Emilio Portes Gil. Este proyecto fue severamente atacado por la antipatía que el sector obrero tenía en contra del propio presidente, sumado esto, a que el Congreso lo consideró deficiente debido a que contenía el principio de sindicalización única y el arbitraje obligatorio de las huelgas conocido como arbitraje semiobligatorio.²⁵

El tercer y último antecedente que se tiene registrado de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue elaborado por el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Saénz. Este proyecto presentaba una característica

²⁴ Cfr. DAVALOS, José. Op. Cit., p. 72

²⁵ Cfr. DE BUEN, Néstor. Op. Cit., pp. 371-372

singular a diferencia de los dos anteriores proyectos, y es que intercambia el nombre de "código" por el de "ley", además de que se adecuaba a los problemas laborales que en ese entonces vivía la sociedad, por lo que después de una serie de modificaciones se promulgó el 18 de agosto de 1931 la primera Ley Federal del Trabajo. En su artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por el Congreso de la Unión y por las legislaturas Estatales, en materia de trabajo.

"La ley de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970 fue reiteradamente reformada y adicionada. Sería excesivamente prolijo - y nos tememos que innecesario - , hacer una relación precisa de sus modificaciones. Baste señalar algunas de las más importantes: a) En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; b) por la ley del 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal; c) la ley del 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; d) en el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; e) Por decreto del 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo " ²⁶.

El principal defecto que le podemos encontrar a esta ley, es que acogió como principal fuente de las relaciones de trabajo al contrato; es decir, prevalecía la manifestación de voluntad de los contratantes, así su artículo 17 decía: " Contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida", y el artículo 33 contenía: "El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe,

²⁶ Ibid., p.371

el uso, y la ley". Por los anteriores preceptos legales citados podemos decir que aunque en esta legislación se adoptó el principio de que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, contemplado en el artículo 15, prevalecía lo que estipulaban las partes. Otros de los principales puntos que estableció esta legislación fueron: el derecho de huelga, la contratación colectiva y el sindicato. Lo que represento en ese tiempo, un ejemplo a seguir de las futuras legislaciones laborales, pues estas instituciones van de la mano con la justicia social y el desarrollo económico.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 1º DE MAYO DE 1970

La ley que actualmente rige nuestras relaciones laborales, tiene dos antecedentes importantes de mencionar; el primero, lo encontramos en el año de 1960, cuando a petición del entonces presidente de la Republica Adolfo López Mateos, se formó una Comisión integrada por Salomón González Blanco, quien era, el secretario de Trabajo y de la Previsión Social, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, presidentes de la Junta Local del Distrito Federal y Federal de Conciliación y Arbitraje, y Mario De la Cueva, jurista y emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Esta Comisión se reunió con la finalidad de redactar un anteproyecto de Ley de trabajo, que subsanara las deficiencias en las que había incurrido la de 1931. "Este proyecto exigía para su adopción de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII Y XXXI del apartado " A " del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a catorce años la edad mínima la admisión al trabajo; una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en

los empleos; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo".²⁷

El objetivo encomendado a la Comisión terminó en 1962; sin embargo, este anteproyecto no adquirió la calidad de ley, pero sirvió de base a las reformas constitucionales antes mencionadas de ese mismo año.

El segundo antecedente, lo encontramos en el año de 1967. En este año se formó una segunda Comisión a solicitud del ahora presidente Gustavo Díaz Ordaz, integrada por las mismas celebridades de la Comisión anterior, pero con la incursión del licenciado Alfonso López Aparicio, a fin de preparar un segundo anteproyecto de ley del trabajo.

Comenta Mario De la Cueva, uno de los integrantes de esta Comisión, que: "Otra vez nos reunimos diariamente en mi casa y por fin, en los primeros días de 1968, el Secretario del Trabajo pudo informar al Presidente que el nuevo proyecto estaba concluido. Fue entonces cuando el titular del Poder ejecutivo decidió que se enviara una copia del que se llamó *anteproyecto* a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan sus observaciones que juzgasen convenientes."²⁸

Una vez que el proyecto fue discutido por los sectores a quienes interesaba, se emitió la iniciativa a las Cámaras donde, de nuevo hicieron acto de presencia las partes interesadas, cada una con su respectiva propuesta. Entre ellas, el sector patronal propuso solo reformar la ley del trabajo de 1931, y objetó de manera rotunda, lo relativo a la prima de antigüedad, el concepto de trabajador de confianza, el escalafón ciego, trabajo a domicilio, etc. Al término de las observaciones realizadas por las partes y por la misma Comisión redactora, se concluyó que el proyecto no presentaba brutales modificaciones a los principios

²⁷ DAVALOS, José, op.cit., p.73

²⁸ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., p.56

institucionales, por lo que su aprobación fue publicada en el Diaria Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, y entro en vigor el 1º de mayo de ese mismo año.

En lo que respecta a las relaciones obrero – patrón, esta legislación fue novedosa al declarar de cierta forma, que las relaciones de trabajo no solo surgen cuando las partes manifiestan expresa o tácitamente su consentimiento, y que la ley esta por encima de lo manifestado en un contrato individual de trabajo, entre otras cosas. Pero de esto hablaremos más adelante, en un apartado especial que dedicamos en esta tesis.

Tal vez, con elevar este proyecto a la calidad de Ley, no se dio una solución total al problema de los trabajadores. Pues hay que recordar, que aunque la idea de crear un nuevo proyecto de Ley de Trabajo surgió antes del movimiento estudiantil de 1968, su aprobación se da después de pasado este. Y hay autores que afirman que la aprobación de la Ley Federal del Trabajo es un regalo que el Poder ejecutivo da al pueblo para aplacar su ira.

CAPITULO SEGUNDO:

CONCEPTOS Y GENERALIDADES

2.1 RELACIÓN DE TRABAJO

CONCEPTO LEGAL Y DOCTRINAL

Para poder desarrollar nuestro trabajo de investigación y tener una visión objetiva del tema que en él se trata, es menester conocer las definiciones que legisladores y algunos doctrinarios dan respecto a la relación de trabajo y conceptos que giran en torno a dicho tema.

Nuestra legislación laboral vigente, en su artículo 20 párrafo primero contempla la definición de la relación de trabajo, y lo describe de la forma siguiente:

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

Del precepto legal antes citado se desprenden cuatro elementos esenciales de la relación de trabajo, los cuales son:

a) Es un acto jurídico con una característica especial que lo hace diferente a lo que conocemos en materia civil, y esto es que la manifestación de la voluntad de las partes pasa a segundo término, lo cual se desprende cuando el legislador agrega la frase *cualquiera que sea el acto que le dé origen*, lo que nos quiere decir, que aun cuando dos personas convengan en la celebración de un contrato civil o, mercantil habrá de entenderse al contenido, a la naturaleza del servicio y no a la voluntad de las partes. Lo cual podemos ejemplificar en el contrato colectivo de trabajo con cláusula de exclusión, donde el patrón se encuentra obligado a contratar personas propuestas por el sindicato, sin poder manifestar su voluntad de hacerlo o no.

b) El objeto de la relación de trabajo versa sobre la obligación de prestar cualquier tipo de trabajo personal y subordinado por parte del trabajador a cambio del pago de un salario, esta última, obligación para el patrón. Haciendo notar que la prestación de dicho servicio debe de ser acorde a la aptitud y capacidad del trabajador y productivo para el patrón; mientras que, el salario debe de ser el suficiente para llevar una vida decorosa.

c) El elemento subjetivo de la relación laboral lo encontramos en la figura del trabajador, el cual forzosamente debe de ser persona física; y en la figura del patrón, que puede ser persona física o moral.

d) Se presupone la existencia de una subordinación del trabajador al patrón, por lo que hace a los servicios a prestarse. Entendiéndose que el trabajador debe de estar sujeto a las ordenes del patrón, siempre y cuando estas vayan con el objeto de la empresa o establecimiento.

Algunos doctrinarios jus-laboralistas definen a la relación de trabajo de la manera siguiente:

Para Alberto Briceño la relación de trabajo es: " Una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado, que forman unidades. Las partes sólo tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión; después de hacerlo, su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la institución se producen de manera automática.." ²⁹

El gran jurista José Manuel Lastra Lastra emplea casi la misma definición legal y dice que la relación de trabajo es: " La denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral." ³⁰

²⁹ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Op. Cit., p. 116

³⁰ LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de derecho del trabajo. Ed. Porrúa, México 2001, p. 230

Scelle sostiene que la relación de trabajo " es un acuerdo de voluntades por el cual una persona se obliga a efectuar temporalmente los trabajos correspondientes a su profesión, por cuenta y bajo la dirección de otra persona que se obliga a pagarle, durante el mismo tiempo, un salario convenido." ³¹

Para un servidor, la relación de trabajo es el vínculo jurídico que subsiste entre una persona denominada trabajador, obrero, empleado, etc. y otra llamada patrón, patrono, empleador, etc., cuya finalidad es que la primera ponga a disposición de la segunda, un servicio personal de naturaleza material o intelectual, a cambio del pago de un salario. Sin importar el acto que le dio origen.

.PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO Y DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Siendo reiterativos, recordaremos que el derecho del trabajo es protector de la clase trabajadora, de ello se deriva que la Ley Federal del Trabajo contenga un sin fin de preceptos legales que coadyuven a la protección de éstos. Como ejemplo claro de estos preceptos tenemos al artículo 21 que a la letra dice:

Artículo 21. " Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

Previo a realizar el análisis del artículo antes citado, es necesario que nos quede bien claro el significado de la palabra presunción legal. Para Rafael De Pina Vara la presunción legal es: " una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existen de uno desconocido o incierto" ³²

³¹ Cit. por BRICEÑO RUÍZ. Alberto. Op. Cit., p. 104

³² DE PINA VARA. Rafael. Diccionario de derecho. Ed. Porrúa S.A., México. 1998. p. 416

Del multicitado artículo 21 se desprende la presunción legal de la existencia del contrato y de la relación de trabajo; por lo tanto, la persona que preste un servicio personal, se encontrara en pleno goce de los derechos consagrados por la legislación laboral.

Como se desprende de éste precepto legal, el único requisito para que se dé dicha presunción legal, es prestar un trabajo de forma personal. Sin embargo, nuestro más alto tribunal, de forma acertada, puso en una ejecutoria otro requisito esencial para la presunción de la relación de trabajo, y este es la subordinación.

“Subordinación, Elemento esencial de la relación de trabajo. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ellos exista una relación laboral, pues para que exista ese vinculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo al artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.”³³

Algunos doctrinarios afirman que es incorrecto el término utilizado por la ley al decir que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo, pues solo se debería hablar de la relación laboral debido a que el contrato de trabajo es solo uno de los actos que le da origen a la relación de trabajo. Es decir, puede no existir contrato laboral pero sí relación de trabajo.

³³ Cit. por DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II, 16ª ed., p. 43

2.2 CONTRATO DE TRABAJO

NATURALEZA JURÍDICA

Uno de los temas que ha causado gran polémica en el campo laboral, lo es sin lugar a duda la naturaleza jurídica del contrato de trabajo. En sus orígenes algunos juristas al explicar dicho tema han llegado a catalogarlo como un contrato de arrendamiento, como es el caso de Planiol, al explicar que en el contrato de trabajo los sujetos de dicho contrato son por una parte el patrón, quien tiene el carácter de arrendatario y por otra parte el trabajador quien tiene el papel de arrendador, y la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que se intercambia por una renta, en este caso el salario.

En contradicción a ésta corriente idealista Carnelutti niega que el contrato de trabajo pueda equipararse a un contrato de arrendamiento, pues la esencia de la estructura de esa relación que origina ese contrato radica en que la cosa arrendada debe ser devuelta al término del arrendamiento. Lo que se hace imposible en el contrato laboral, ya que la fuerza de trabajo se consume en el mismo acto de su prestación.

El mismo Carnelutti para reafirmar su objeción a la tesis antes discutida, propuso una nueva, la cual versó en decir que el contrato de trabajo se equiparaba a un contrato de compra-venta de energía eléctrica, en el cual la cosa objeto de éste, es el intercambio de energía física o mental por el pago de un salario.

Como podemos apreciar, estos destacados juristas caen en un grave error al intentar explicar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y éste error radica al considerar que la prestación de un trabajo personal es equiparable a una cosa objeto de comercio.³⁴

³⁴ Cfr. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa S.A., México, 1983, p. 46

El primer antecedente que se tiene en nuestro país en el que se explica al contrato de trabajo como un acto personal lo encontramos en el Código Civil de 1870 al estipular con la figura jurídica del mandato, que el contrato de trabajo es un acto humanista y personal y no está sujeto como un objeto de comercio.

Si analizamos esta tesis encontraremos que fue un gran acierto clasificar al contrato de trabajo, principalmente a la prestación de servicios personales, como un acto humanístico, apartándolo de un objeto comercial. Sin embargo, también tiene grandes defectos, entre los cuales podemos resaltar, que nuestro Código Civil contempla la posibilidad que el mandato sea una figura gratuita, lo que no es posible en el contrato de trabajo. Por otra parte, en la figura del mandato no se pueden estipular determinados elementos que son base de una relación de trabajo, como lo son: la capacitación y adiestramiento, participación en utilidades, derechos de gestión, etc.

"El contrato de mandato -dispone el artículo 2546 del Código Civil- el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le entrega; mientras que en el contrato de trabajo, el trabajador tiene que ejecutar actos materiales." ³⁵

Y así podríamos seguir hablando de una serie de teorías que han intentado explicar la naturaleza del contrato de trabajo, pero siempre que estas teorías estén enfocadas desde un punto de vista civilista serán equivocadas, pues la verdadera naturaleza jurídica del contrato de trabajo radica en la autonomía que tiene con el derecho privado, pues se encuentra clasificado en una rama especial llamada derecho social, la cual es protectora de las clases económicamente débiles, en este caso los trabajadores.

³⁵ Ibid., p. 51

CONCEPTO

Analizar el concepto de contrato de trabajo es fundamental por el tema de investigación que estamos tratando. A diferencia del contrato en materia civil, el contrato en materia laboral pierde fuerza trascendental, ya que hay que recordar, cuando analizamos a la relación laboral, que el contrato es solo una fuente de éstas, y que en las relaciones patrón-trabajador las condiciones en que se presta el trabajo no están al albedrío de las partes, sino que están predispuestas por la ley, el contrato colectivo, el reglamento interior de trabajo, etc. De allí entonces, que a diferencia del contrato civil, que independientemente de su forma, pueden convencionalmente pactar las partes las condiciones de modo, tiempo, lugar, cantidad, etc. en que se prestará determinado servicio. Siendo esencial para la vida jurídica de éste la manifestación de la voluntad de ambas partes.³⁶

El Código Civil Para el Distrito Federal define al contrato de la siguiente manera:

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

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 párrafo segundo define al contrato de trabajo de la forma siguiente:

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

Del concepto legal que acabamos de citar se desprenden los siguientes elementos:

³⁶ Vid. Supra, p. 33

a) Que no importa la denominación del contrato (contrato de prestación de servicios profesionales, contrato de arrendamiento, etc.), basta que exista la prestación de un servicio personal y subordinado para que éste se presuma contrato laboral.

b) Que el contrato de trabajo es solo un acuerdo de voluntades intrascendente, que atiende a una cultura contractualista, pues la omisión de dicha formalidad no implica la pérdida de la tutela de la legislación laboral.

Importantes doctrinarios como José Manuel Lastra definen al contrato individual de trabajo como "Un acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejercitar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben de ajustarse a las disposiciones legales establecidas."³⁷

Para nosotros, contrato de trabajo es el vínculo jurídico mediante el cual una persona denominada empleado, obrero, trabajador, etc. se obliga a ejecutar a favor de otra persona llamada patrón o patrono, un trabajo de naturaleza material o intelectual, de forma subordinada, a cambio del pago de un salario.

ELEMENTOS DE EXISTENCIA Y DE VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO

De los elementos esenciales y los presupuestos de validez que integran el contrato de trabajo son los siguientes:

³⁷ LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit., p. 53

ELEMENTOS ESENCIALES

a) VOLUNTAD. En el derecho laboral al contrario del derecho civil, basta que un representante del interés empresarial exprese su conformidad para que nasca el contrato de trabajo, con todas sus consecuencias. Si el patrón es una persona moral bastará que un representante de la empresa, debidamente facultado, otorgue su consentimiento.

El consentimiento puede ser expreso; el cual será cuando se otorga contrato por escrito, estableciendo las condiciones de trabajo. El consentimiento es tácito cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios. "Muchos trabajadores afirman que no han celebrado contrato a pesar de que con toda claridad convinieron con el patrón sobre las condiciones en que prestarían su trabajo, solo por el hecho de que no lo hicieron de manera formal. En realidad ocurre que el consentimiento contractual lo identifican con la forma que es solo a presupuesto de validez de relativa importancia en el contrato individual de trabajo."³⁸

b) OBJETO POSIBLE. El cual se clasifica en dos; el primero es el objeto directo; consiste en la obligación por parte del trabajador de prestar un servicio en forma personal y subordinada. Puede no establecerse cual deba ser éste, sin que ello importe la existencia del contrato por falta de objeto. El artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo establece que "El trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo genero de las que formen el objeto de la empresa o establecimiento".

El patrón tiene la obligación de pagar un salario, puede en el contrato no establecerse cual debe ser éste, sin que ello importe la inexistencia por falta de

³⁸ DE BUEN, Néstor. Op. Cit., p. 45

objeto, fundamentándonos en el artículo 123 Constitucional "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad"

El segundo es el objeto indirecto, que es la prestación efectuada del servicio específico y el pago del salario.

ELEMENTOS DE VALIDEZ

a) CAPACIDAD. Este elemento se clasifica en materia civil en dos:

La primera es la capacidad de goce es un atributo de la personalidad que se adquiere con el nacimiento y se pierde con la muerte en virtud de la cual una persona puede ser titular de derechos y obligaciones. La segunda es la capacidad de ejercicio, que es la aptitud que requieren las personas para ejercitar por sí mismas sus derechos y cumplir sus obligaciones; se adquiere con la mayoría de edad o con la emancipación y se pierde junto con las facultades mentales ya sea por locura, idiotismo, imbecilidad o muerte. Los sordomudos que no sepan leer y escribir, los ebrios consuetudinarios y los que hacen uso de drogas enervantes también carecen de capacidad de ejercicio.³⁹

En el tema que nos ocupa, tienen capacidad de goce aquellas personas que no están facultadas por la ley para poder desempeñar un trabajo. De acuerdo a los artículos 5º fracción I y 22 de la Ley Federal del Trabajo, está prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años y los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado con su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que ha su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

³⁹ Cfr. DAVALOS, José. Op. Cit., pp. 109-110

Desde nuestro punto de vista, pensamos que lo anterior más que ser una clase de capacidad de goce, son una serie de medidas que el legislador tomó como medida de protección a la niñez mexicana.

Otra clase de capacidad de goce es la prevista por el artículo 29 de la legislación laboral, que prohíbe a las personas menores de dieciocho años prestar sus servicios fuera de la República. Sin embargo, esta regla tiene sus excepciones en los casos de trabajos especializados (artistas, técnicos, profesionales y deportistas).

La mayoría de los autores opinan que la capacidad de ejercicio en materia laboral se alcanza a los dieciséis años, pues es a partir de esta edad cuando se obtiene la libertad para celebrar contratos, sin tener que cumplir con el requisito de la autorización de los padres o tutores, del sindicato o en su caso de las autoridades del trabajo. Sin embargo, nosotros pensamos que la capacidad de ejercicio no se obtiene a los dieciséis años sino a los catorce, aunque de una forma relativa, pues de acuerdo con el artículo 23 en su último párrafo, se faculta a los menores trabajadores para cobrar por ellos mismos sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan sin la intervención del padre o tutor.⁴⁰

El artículo 691 dispone "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de dieciséis años la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante."

b) AUSENCIA DE VICIOS EN EL CONSENTIMIENTO. El artículo 47 en su fracción primera considera causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón en que el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los

⁴⁰ Cfr. Idem.

que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las que carezca. Tal supuesto se sanciona con la rescisión y no con la nulidad del contrato de trabajo.

c) ILICITUD EN EL OBJETO. Particularmente en el artículo 5º de la Ley Laboral se mencionan las principales causas de ilicitud, las cuales son las siguientes:

Artículo 5º . "Las disposiciones de ésta ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la indole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficacia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

- XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años;
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo...”

Otras disposiciones que también señalan la ilicitud en el objeto como lo son los artículos 133 y 135, que se refieren a las prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores, respectivamente.

d) LA FORMA. Se refiere a diversos actos que suceden durante la relación de trabajo. La falta de éste requisito de forma no invalida la relación laboral. El artículo 24 de la multicitada ley, establece que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables. La forma en el contrato individual de trabajo opera siempre a favor del trabajador.

2.3 CONTRATO A PRUEBA

El contrato a prueba es un tema básico para la investigación que estamos desarrollando. Proporcionar un concepto apropiado de la figura jurídica del contrato a prueba no es cosa fácil, debido a que la legislación laboral mexicana ha sido omisa al describirnos la naturaleza de dicho contrato; y en lo que respecta a la doctrina, la mayoría de los autores laboristas al discutir la polémica de éste tema, lo hacen sobre si su existencia en la practica jurídica es o no legitima.

Es por ello, que nos atrevemos a proporcionar nuestro propio concepto del contrato a prueba, en los términos siguientes:

Contrato a prueba: es aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador se obliga con otra denominada patrón, a cambio de una retribución económica, a

prestar un servicio personal y subordinado durante un período determinado de tiempo, generalmente de veintiocho o treinta días, con la condición que si durante éste tiempo el trabajador demuestra que es apto para desempeñar las funciones encomendadas acorde con la naturaleza del trabajo para el que fue contratado, la relación de trabajo se prorrogará de forma indeterminada.

De ésta definición podemos apreciar que el contrato a prueba se caracteriza por tener los siguientes elementos:

a) El contrato laboral con periodo de prueba lleva implícito una CONDICION, en primera instancia es SUSPENSIVA. El jurista Rafael De Pina Vara dice que la condición es suspensiva "cuando de su cumplimiento depende la existencia de la obligación."⁴¹ En la clase de contrato que nos ocupa la obligación de cumplir con la condición pesa sobre el trabajador, el cual tiene la responsabilidad de demostrar que es apto para desempeñar las actividades encomendadas por el patrón y que van de acuerdo a la naturaleza de las funciones de la empresa o establecimiento.

¿Pero qué pasa si el trabajador no cumple con ésta condición? en este caso la condición se volverá RESOLUTORIA, y para tales efectos el mismo autor De Pina Vara nos dice "La condición resolutoria pone fin a los efectos del acto sobre que recae. En las obligaciones bilaterales, si una parte no cumple, la otra no está obligada a cumplir; se opera, entonces, la resolución de las obligaciones, aniquilándose los efectos que hubieran podido producir; por eso, la ley dice que en esta clase de obligaciones la condición resolutoria está implícita siempre que una de las partes no cumpla."⁴² En este supuesto de que el trabajador no cumpla, el patrón no estará obligado a prorrogar la relación de trabajo.

⁴¹ DE PINA VARA, Rafael. Elementos de derecho civil mexicano. Tomo III. 9ª ed., Ed. Porrúa, México, 1999, p. 89

⁴² Ibid. p. 164

Cabe señalar, que las aptitudes a las que está obligado el trabajador a demostrar en función de la prestación del servicio, deben de ser vistas por el patrón desde un punto de vista objetivo y no subjetivo. Es decir, el patrón se encuentra limitado para calificar la capacidad del trabajador solo en base a la eficacia y eficiencia con la que desempeñe su trabajo, y no a los rasgos físicos (raza, color, religión, etc.) que presente el trabajador.⁴³

b) El contrato a prueba debe contener un PERIODO CORTO DE TIEMPO. Este período de tiempo debe de ser el suficiente para que el trabajador tenga la oportunidad de probar que tan capaz es para desempeñar el trabajo encomendado, sin que el patrón esté facultado para rescindir dicho contrato hasta la conclusión del citado período. De tal manera que si el patrón decide dar por terminado el contrato laboral con período a prueba, previo al período de tiempo estipulado en el contrato de referencia, y sin que se haya incurrido en alguna de las causales dispuestas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, éste deberá indemnizar al trabajador con el importe de tres meses y demás prestaciones devengadas por concepto de despido injustificado.

En la practica el tiempo de duración que generalmente tiene un contrato a prueba es de veintiocho a treinta días.

La polémica del contrato a prueba ha sido muy debatido entre los doctrinarios, pero este es un tema que analizaremos más adelante.

2.4 SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Debido a la magnitud del tema que estamos tratando, es necesario hacer un análisis exhaustivo de los elementos subjetivos de los contratos laborales,

⁴³ Vid. *Infra*, pp. 138-139

partiendo de la definición legal y enriqueciéndola con el punto de vista de diversos doctrinarios, esto con la finalidad de adentrarnos de lleno en el tema.

2.4.1 TRABAJADOR.

El artículo 8º de la ley en la materia en su párrafo primero establece:

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

De dicho artículo se desprende que no podrá intervenir en una relación de trabajo, en el papel de trabajadores, las personas jurídicas o morales. La ley exige que sean personas físicas las que realicen el trabajo, ya que se trata de una actividad humana la cual por su naturaleza no la podrían desempeñar las personas morales.

"Aún cuando no lo señala expresamente la definición legal, para que la persona física se convierta en un trabajador, no solo basta que preste para otra un trabajo personal subordinado sino es necesario que lo preste libremente: por su propia voluntad; y que este trabajo sea un trabajo lícito: que no sea contrario a las leyes del orden público y remunerado: mediante el pago de un salario." ⁴⁴

Para Roberto Muñoz Ramón, trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.

TRABAJADOR DE CONFIANZA

En sus orígenes el término trabajador de confianza no fue producto de un acto legislativo, pues no nace con el artículo 123 de nuestra actual Carta Magna, sino que tiene su aparición en ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia al intentar

⁴⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit., p. 19

definir a cierta clase de trabajadores que por la importancia de sus funciones desempeñadas dentro de la empresa, tienen un papel esécial a diferencia del resto de los trabajadores. Nuestro máximo tribunal sostuvo que de confianza serían únicamente los altos empleados que por razón de sus funciones, tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, y aquellos que también por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa.

La legislación laboral de 1931 recogió el concepto de la Suprema Corte de Justicia, y sin verse en la necesidad de alguna aclaración precisada en el capítulo correspondiente a las disposiciones generales, estableció en su artículo 18 una excepción del alcance protectos del contrato colectivo de trabajo, manifestando que dicho contrato se extendía a todos los trabajadores que prestarán sus servicios para esa empresa, con la excepción de los trabajadores que fungieran en puestos de dirección y de inspección, así como los empleados de confianza en trabajos personales del patrón. Y en el artículo 126 fracción X, facultó al patrón para rescindir el contrato de trabajo, al trabajador que desempeñará puestos de dirección, fiscalización y de vigilancia, por la simple pérdida de la confianza.⁴⁵

Nuestra legislación laboral vigente plasma en su artículo 9º el concepto de la palabra trabajador de confianza.

Artículo 9. "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

Del anterior concepto que acabamos de citar podemos distinguir dos clases de trabajadores de confianza. Los primeros son los que desempeñan puestos de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, también conocidos como

⁴⁵ Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit., p. 151

representantes del patrón, este tipo de trabajadores son los que generalmente desempeñan los puestos más altos dentro de la empresa o establecimiento, ya que de ellos depende el buen funcionamiento de la misma, como ejemplo de esta clase de trabajadores podemos mencionar a los gerentes, supervisores, contadores, etc. La segunda clase de trabajadores de confianza, son los que determina la ley que desempeñan trabajos personales para el patrón dentro de la empresa o establecimiento, y como ejemplo de esta clase podemos citar a las secretarías.

De lo anterior podemos retomar como moraleja, que todos los trabajadores representantes del patrón son trabajadores de confianza, pero no todos los trabajadores de confianza son representantes del patrón.

Existe contrariedad entre algunos doctrinarios debido a que el artículo 123 no se refiere a los trabajadores de confianza, por lo que una ley reglamentaria no puede ir más allá de la Constitución. Otra opinión es que no es inconstitucional, ya que la categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la declaración de derechos sociales, pero no por eso su aceptación en la ley del trabajo viola las normas constitucionales, por que los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123.

CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA RELACIÓN LABORAL

a) Que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores ordinarios, ni serán considerados en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga.

b) No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran en las empresas o establecimientos.

c) Los patrones quedan eximidos de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización de acuerdo al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

d) Pueden emplearse extranjeros con el carácter de trabajadores de confianza.

e) No es la designación, sino la naturaleza de las funciones a desempeñar, lo que otorga la calidad de trabajador de confianza.

f) Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de la empresa o establecimiento se catalogan dentro de esta designación.

g) Los directores, administradores y gerentes generales no tendrán derecho a participación alguna en reparto de utilidades, los demás trabajadores de confianza participaran en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponde al trabajador sindicalizado de mpas alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste el trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento como salario máximo, de acuerdo al artículo 127 de la ley en materia.

h) Si el patrón pierde la confianza en el trabajador, lo cual se da exclusivamente, cuando el trabajador incurra en alguna falta, la cual puede ser causa de rescisión de la relación de trabajo, o aún cuando no estando catalogada entre estas haga imposible o dificulte la relación laboral rompiendo con la armonía de esta, perdiendo su puesto. Quedando el patrón sin obligación alguna de reinstalarlo, pero si tenía un puesto de planta antes del de confianza puede recuperarlo.⁴⁶

⁴⁶ Cfr. Idem.

2.4.2 PATRÓN

La ley laboral en el artículo 10 describe a esta figura como la persona que recibe un servicio. Otra definición que nos da la ley es en la que el patrón es quien cuenta con los elementos propios suficientes para responder de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, recibiendo el servicio de uno o varios trabajadores. A diferencia del trabajador aquí el patrón puede ser una persona física o moral.

Sánchez Alvarado define al patrón como "la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada."⁴⁷

Para Néstor De Buen patrón es "quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución."⁴⁸

Nosotros definimos a esta figura como el ente físico o jurídico quien tiene a su cargo la dirección, supervisión y retribución de uno o más trabajadores en relación al servicio prestado.

Cuando hablamos de trabajos a domicilio, patrón es, la persona que solicita el servicio o la actividad física, independientemente de que proporcione las herramientas o materias primas, debiendo existir el elemento esencial que es la retribución económica. La ley es clara en este caso, ya que la existencia simultánea de varios patrones no priva a los trabajadores de los derechos laborales que le corresponden. Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 314 y 315.

⁴⁷ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de derecho mexicano del trabajo. Ed. Porrúa S.A. de C.V., México, 1967, p. 453

⁴⁸ DE BUEN, Néstor. Op. Cit., p. 57

REPRESENTANTES DEL PATRÓN

Si recordamos el concepto de patrón, podremos darnos cuenta que esta figura jurídica puede presentarse en personas físicas o morales. En el caso del patrón persona moral, es imposible que físicamente ella misma ejecute determinados actos como dirigir, administrar o vigilar sus propios recursos y en general la organización de los trabajadores. Por lo que es necesario se deleguen estas responsabilidades en ciertas personas físicas, para que éstas a su vez, ejecuten por cuenta propia dichas actividades.

Aquellos trabajadores que desempeñan funciones de dirección, administración o vigilancia, y en general todos aquellos trabajadores sobre los cuales recae la responsabilidad del buen manejo de la empresa o establecimiento reciben el nombre de representantes del patrón.⁴⁹

No obstante, no solo los patrones personas jurídicas necesitan de los servicios de los representantes del patrón; sino que también, los patrones personas físicas necesitan del apoyo de esta clase peculiar de trabajadores para transmitir sus instrucciones, ideas, medidas disciplinarias y estrategias de trabajo, con la finalidad de lograr el buen desarrollo de la empresa.

De acuerdo con el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, un sector de los trabajadores de confianza por ministerio de ley, han sido catalogados como representantes del patrón: los que realizan funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento, como los directores, administradores o gerentes, sin que para esto exista previamente un contrato por escrito que así lo manifieste.

⁴⁹ Cfr. BRICEÑO RUIZ. Alberto. Op. Cit., p. 158

2.5 SINDICATO

Sin duda la figura jurídica del sindicato ha sido el resultado de una ardua lucha de clases. En nuestro país tiene sus primeros antecedentes en la época colonial con la institución del gremio, figura que ya hemos analizado en el primer capítulo de esta investigación.

En la actualidad el constituyente de 1917 plasmó en nuestra Carta Magna uno de los más viejos anhelos de la clase obrera, el de poder unirse para luchar, como clase social, en defensa de sus derechos laborales. A la supremacía económica y de mando del empleador, opusieron los trabajadores su número, su unidad y los mecanismos jurídicos idóneos para nivelar la desigualdad social entre los factores de producción; impusieron los instrumentos para el cambio: el sindicato, las negociaciones colectivas y la huelga.⁵⁰

Un sin número de autores nos han legado su propia definición de la palabra sindicato; sin embargo, muy pocos de ellos han coincidido en un solo concepto, esto debido a la oposición de ideas encontradas que esta figura encierra.

Juan De Pozzo opina que los sindicatos son "asociaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros."⁵¹

Para el autor Francisco De Ferrari "es una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o profesiones u oficios similares o

⁵⁰ Cfr. DERRARI, Francisco. Derecho del trabajo. "Las relaciones colectivas". Vol. IV, 2ª ed., Ed. Depalma, Buenos Aires, 1979, p. 176

⁵¹ DE POZZO, Juan. Manual de derecho del trabajo. Tomo II, Ed. Porrúa S.A., México, 1985, p. 23

conexos, constituida para el estudio, mejoramiento, y defensa de sus intereses comunes. " 52

Para nosotros, el sindicato es un conjunto de personas, ya sea de trabajadores o patrones, que se agrupan libremente de acuerdo al oficio o profesión que desempeñen, con la finalidad de alcanzar un mejor proveer en el desarrollo de sus actividades, así como también la defensa y mejoramiento de sus derechos laborales.

La Ley Federal del Trabajo establece la definición legal de sindicato de la siguiente manera:

Artículo 356. "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Son muchos los conceptos que hay que estudiar, cada uno proporcionado según su punto de vista, pero todos coinciden en los siguientes elementos:

- a) Es un conjunto de personas que ejercitando uno de su derecho natural de libertad, deciden agruparse.
- b) Esta unión se compone de personas cuya característica primordial es la igualdad de oficios o profesiones.
- c) Es de carácter temporal indeterminado
- d) Es una institución.
- e) Tiene como finalidad primordial la defensa de sus derechos laborales.
- f) Intenta mejorar el trabajo de sus miembros

⁵² DE FERRARI, Francisco. Op. Cit., p. 177

2.6 EMPRESA

La economía de un país gira entorno al buen proveer de sus medios de producción. En la época moderna la empresa ha venido adquiriendo día con día mayor importancia en el arduos campo de la economía , a tal grado de convertirse en pieza fundamental de esta .

Para poder comprender mejor este fenómeno llamado empresa, es necesario iniciar con el análisis de su definición . Cabe señalar que el concepto de la palabra empresa proviene netamente desde el punto de vista de los estudiosos en economía , quienes la definieron de la siguiente manera :

Empresa es " la unidad económica de producción de bienes y servicios" ⁵³

Si analizamos este concepto , podremos darnos cuenta que es vago e impreciso toda vez que la única condición que establece esta definición para poder tener el carácter de empresa, es que uno o varios individuos produzca vienes o servicios aunque estos sean para el consumo de si mismos.

Sin embargo, como lo dijimos al principio esta definición es insuficiente para la materia que estamos tratando, ya que si interpretamos a la empresa de la forma anterior, estaríamos en el supuesto de que para la existencia de la empresa es innecesario la participación de trabajadores, cosa que excluiría la aplicación de las normas del trabajo.

La vigente Ley Federal del Trabajo tuvo a bien manifestar en su artículo 16 al dar el concepto de empresa para la materia laboral, imponer como requisito de ésta , la proyección de la producción o distribución de los bienes o servicios hacia

⁵³ RODRIGUEZ MEZA, Alberto. Evolución de la economía en México. 3ª ed., Ed. Porrúa S.A., México, 1985, p.92

el exterior; es decir , que esta producción se distribuya entre terceras personas ajenas a la empresa .

Artículo 16." Para los efectos de las normas de trabajo , se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal , agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y constituya a la realización de los fines de la empresa ."

Con la condición que adiciona la legislación laboral al concepto de empresa para algunos autores sigue siendo insuficiente para describir toda la magnitud del fenómeno de la empresa . Tal es el caso del jurista Roberto Muñoz quien dice " Esa noción todavía sigue siendo incompleta tanto para la economía como para la aplicación de las normas laborales, pues la unidad económica de producción o distribución , también puede estar integrada únicamente por el empresario y ser él mismo lo que produce los bienes y servicios para distribuirlos personalmente sin necesidad de trabajadores. " ⁵⁴ .

Para nosotros , la empresa es una unidad o sociedad de naturaleza mercantil o industrial , constituida con el fin de llevar acabo diversos negocios o proyectos .

Después de haber realizado un estricto análisis del concepto de empresa , se puede desprender que los requisitos obligatorios para que determinada cosa tenga el carácter de empresa son :

a) Elementos subjetivos . Si hablamos de los sujetos que integran a la empresa nos encontramos que son requisitos indispensables al patrón y a los trabajadores, los cuales ya anteriormente en esta investigación nos permitimos analizarlos

⁵⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit., p. 67

b) El patrimonio . Este se encuentra constituido por todos y cada uno de los bienes que integran a la empresa ya sean muebles o inmuebles , así como activos y pasivos de la misma .

c) El objeto . este elemento se encuentra definido por los fines mediatos que persigue la empresa , que en este caso es la producción o distribución de los bienes o servicios .

CAPITULO TERCERO:

DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

3.1 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La economía de un país se encuentra ligada al buen funcionamiento de sus medios de producción. Para que pueda concurrir ese buen funcionamiento se requiere de la concordancia armónica de los factores de producción que en ella intervienen.

El constituyente de 1917 se preocupó por alcanzar esa armonía de la que hemos hablado, plasmando en sus artículos 5º y 123 de nuestra Carta Magna lo que hasta esa época era desconocido para el resto de las legislaciones de todo el mundo. A ésta nueva e innovadora incursión a la vida jurídica de nuestro país, nacida en el Estado de Querétaro, e inspiradora de otros ordenamientos jurídicos universales, se le llama justicia social.

La justicia social, entre otras cosas, es un conjunto de principios rectores, con un profundo sentido humanístico, que tiene como principal objetivo, lograr un punto de equilibrio en las relaciones patrón-obrero, mediante la creación de normas jurídicas que tiendan a dignificar a la clase trabajadora.

La esencia de la justicia social es crear un ambiente de seguridad para el trabajador; en el cual, no viva con la incertidumbre de quedarse en cualquier momento sin empleo en un acto unilateral y caprichoso del patrón, quedando a su suerte el trabajador y su familia. A éste derecho de poder conservar el trabajador su empleo mientras no subsista ninguna causa grave así catalogada por la ley para rescindir la relación de trabajo se le llama *estabilidad en el empleo*.

Como ya dijimos, la estabilidad en el empleo surge junto con la Constitución Política de 1917, para ser más precisos en su artículo 123 fracción XXII que a la letra decía:

Fracción XXII. " El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber formado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a la indemnización con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él "

En la fracción anterior, la protección constitucional a permanecer en el empleo era total y absoluta, y es que como lo mencionaba el mismo precepto antes citado, que era elección del trabajador despedido injustificadamente, optar por una indemnización o en su caso la devolución de su fuente de trabajo en los mismos términos y condiciones en los que los venía haciendo, sin dar oportunidad al patrón de eximirse de ésta obligación.

Por su parte, la fracción XXI del artículo en cuestión establecía:

Fracción XXI. " Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

Esta fracción que acabamos de transcribir resulta contradictoria a la fracción antes estudiada, ya que ésta daba al sector patronal, la oportunidad de eximirse al arbitraje o de acatar su laudo mediante el pago de una indemnización consistente en tres meses de salario más la responsabilidad que resulte del conflicto, que esto último relacionado con el artículo 602 de la Ley Federal del Trabajo de 1931

imponía como sanción el pago de veinte días de salario por cada año de servicios. Lo que ocasionaba una tremenda incertidumbre en nuestro sistema jurídico.

Nuestro más alto tribunal al dar interpretación a dichos preceptos el 29 de julio de 1936, (Amparo promovido por Gustavo Adolfo de la Selva), sostuvo en una primera tesis, que no es posible por el patrón eximirse de la responsabilidad de acatar el laudo pronunciado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje que ordene el cumplimiento del contrato de trabajo, cuando el trabajador actor en juicio, así lo ha solicitado, ya que de así permitirlo, se estarían violando el objetivo del derecho del trabajo, que es proteger a la clase obrera, pues no sería lógico que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patrones dejaran de cumplir las obligaciones correspondientes.

La lucha de clases por alcanzar la justicia social tuvo un tropiezo cuando el 25 de febrero de 1941, encontrándonos bajo el gobierno del presidente Manuel Ávila Camacho, la Suprema Corte de Justicia de la Nación cambio radicalmente la tesis que había sostenido y que otorgaba de alguna forma la estabilidad absoluta en el empleo a los trabajadores, por una tesis que permitía al sector empresarial negarse a acatar el laudo pronunciado por las Juntas que ordenaba la reinstalación del obrero a su trabajo a cambio del pago de veinte días de salario por cada año prestado de servicios. Para ello, nuestro máximo tribunal se fundo en una afirmación de dudosa validez: que siendo la reinstalación una obligación de hacer, la ejecución forzosa es imposible.⁵⁵

Esta ejecutoria vino a traer un cambio total al derecho de los trabajadores, pues se pasaba de un régimen de estabilidad en el empleo absoluto a uno relativo.

El presidente Adolfo López Mateos en el año de 1962 intentó restituir a los trabajadores su derecho a la estabilidad. Para ello se modificaron las fracciones

⁵⁵ Cfr. DÁVALOS, José. Tópicos laborales. 2ª ed. Ed. Porrúa, México, 1998, pp. 3-5

XXI y XXII del inciso "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna, donde se estableció en el segundo de ellos que: "La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización".⁵⁶

La legislación laboral vigente en ese tiempo tuvo que considerar en su artículo 124 esos casos en los que el patrón podía eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador. Posteriormente, la Nueva Ley Federal del Trabajo consagró esas excepciones al principio de estabilidad absoluta en su artículo 49, las cuales hasta ahora son:

Artículo 49. "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- i. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- ii. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- iii. En los casos de trabajadores de confianza;
- iv. En el servicio domestico; y
- v. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Un concepto apropiado y universal de esta institución llamada estabilidad en el empleo, es el que dice que es el derecho que tiene el trabajador de

⁵⁶ Cfr. OROZCO MONDRAGÓN, María Belem y otros. Manual de derecho del trabajo. 3ª ed., Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, 1999, p. 174

permanecer en el empleo aun contra la voluntad del patrón, cuando no existan razones graves que justifiquen la desvinculación del trabajador.⁵⁷

No se puede negar que el principio de la estabilidad en el empleo es la parte medular del derecho del trabajo, por lo que el legislador está obligado a velar por que se cumpla este principio mediante la creación de preceptos legales que conlleven a la conservación y mejoría de este derecho.

Como ya lo citamos, nuestra Constitución Política Federal contempla en su fracción XXII del artículo 123 del apartado A una severa sanción para el empleador que separe injustificadamente de su empleo al trabajador, imponiéndole la responsabilidad de indemnizar a este último con el importe de tres meses de salario.

De igual forma la Ley Federal del Trabajo en diversos artículos como lo son: el artículo 35, que establece que a falta de disposición expresa la relación de trabajo se presume indeterminada; los artículos 36 y 37, que establecen las situaciones en que podrá establecerse una relación de trabajo por tiempo u obra determinados; el artículo 47, que establece de una forma limitativa los casos en que el empleador podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para él; el artículo 48, que faculta al trabajador despedido injustificadamente a solicitar a su elección ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la devolución de su empleo en los mismos términos y condiciones en que lo venía realizando o el pago de la indemnización Constitucional; el artículo 51, que protege al trabajador y a su familia de insultos, malos tratos, etc. por parte del patrón, familia o subordinados de éste y por los cuales el trabajador tenga que separarse de su trabajo, y así podríamos seguir citando muchos más ejemplos que abundan en toda la ley en cuestión.

⁵⁷ Cfr. Idem.

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 46 señala de una forma enunciativa los casos en que el empleado burócrata podrá ser cesado o suspendido de sus funciones. A lo que el maestro Trueba Urbina nos comenta: "La estabilidad de los trabajadores al servicio del Estado e instituciones descentralizadas que en la terminología burocrática se designa inamovilidad, es más precisa a favor de los empleados públicos y, sobre todo, la legislación burocrática es más tutelar del empleado público que las leyes laborales para el empleado privado, pues los efectos del nombramiento del burócrata fuera de las cuatro primeras fracciones en que la relación forzosamente desaparece, la rescisión unilateral por parte del Titular de la unidad burocrática es inadmisibles, ya que éste tiene la obligación de someter el caso al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de las causales a que se refiere la fracción V del precepto que se comenta, y si despide sin causa justificada al empleado está obligado a reinstalarlo y a pagarle los salarios vencidos o caídos correspondientes en los términos previstos por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, aplicable supletoriamente."⁵⁸

La estabilidad en el empleo fue creada con la finalidad de que el trabajador no viviera con la incertidumbre de que en cualquier momento pudiera ser despojado de su fuente de trabajo. Más sin embargo, como nos dice el gran jurista Néstor De Buen en su bella obra ya comentada, la estabilidad en el empleo no significa que el trabajador deba de conservar su empleo de forma indeterminada, sino que, lo debe de conservar mientras la naturaleza del trabajo así lo permita, y este comentario tan acertado de nuestro maestro, es propulsor de esta investigación.

"La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que

⁵⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Legislación federal del trabajo burocrático : "Comentarios y jurisprudencia". Ed. Porrúa S.A., México, 1990, p. 41

la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural.”⁵⁹

3.1.1 ESTABILIDAD RELATIVA Y ABSOLUTA

Después de haber analizado el principio de estabilidad en el empleo de una forma general, cabe señalar que las legislaciones laborales de diversos países incluyendo al nuestro la clasifican en estabilidad absoluta y en estabilidad relativa.

La primera es el principio que otorga un carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente por decisión del trabajador y solo en el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador el patrón podrá rescindir tal relación. En este sentido, si un trabajador que es separado de su empleo solicita ante el Tribunal del Trabajo competente la devolución de su empleo y en el juicio prueba que el despido fue injustificado, la empresa de ninguna forma podrá exepituarse de la obligación de reinstalar al trabajador en su empleo.

En la segunda clase de estabilidad, la legislación reguladora del trabajo permite al patrón la posibilidad de eximirse de la responsabilidad de reinstalar al trabajador en su empleo mediante el pago de una indemnización de naturaleza económica.

⁵⁹ DE BUEN, Néstor. Op. Cit., p. 547

En nuestro país podemos decir que a partir del año de 1962 bajo el gobierno del presidente Adolfo López Mateos, como ya lo comentamos, tenemos un sistema de estabilidad mixto; es decir, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo faculta al trabajador a solicitar de acuerdo a sus intereses la indemnización o en su defecto la reinstalación. El artículo 49 del mismo ordenamiento y ya antes citado, señala los casos en los cuales el patrón podrá deslindarse de la responsabilidad de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización en los casos en que el trabajador tenga menos de un año de antigüedad, si el trabajador por la naturaleza del trabajo que desempeña está en contacto directo con el patrón si esto hace imposible el desempeño normal de la relación laboral, en los casos de trabajadores de confianza, de servicio domestico o eventuales.⁶⁰

En este supuesto, si un trabajador despedido que se encuentra en alguno de los casos que acabamos de citar y solicita ante los Tribunales del Trabajo su reinstalación, y prueba en el juicio que el despido del que fue victima es injustificado, el patrón podrá eximirse de la responsabilidad de reinstalar al trabajador si paga a parte de la indemnización por despido injustificado la indemnización que señala el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

3.2 MODALIDADES DE LOS CONTRATOS LABORALES

Por mandato de la ley la naturaleza de la duración de la relación de trabajo debe de ser por tiempo indefinido, y para tal efecto es irrelevante celebrar un contrato laboral que traiga implícita una cláusula que así lo señale, pues ha que recordar que el contrato de trabajo de forma expresa es solo una formalidad que no puede estar por debajo de la ley, por lo tanto debe de apegarse a los derechos

⁶⁰ Vid. Supra, pp. 58-59

tutelados por la legislación del trabajo. Pero ¿qué pasa cuando la naturaleza del trabajo no permite que el trabajador preste sus servicios de forma indefinida?

En estas circunstancias la legislación ha contemplado y regulado éstas causas, que algunos autores han llamado a dos de estas tres causas excepciones al principio de estabilidad, y que a continuación estudiaremos.

3.2.1 POR TIEMPO INDETERMINADO

El contrato por tiempo indeterminado es una confirmación del principio de estabilidad, en el cual la relación laboral que emana de dicho contrato, debe de subsistir hasta en tanto no haya una causa razonable para su disolución. En este sentido Orlando Gómez nos dice que el contrato por tiempo indeterminado "es aquel en que las partes, al celebrarlo, no estipulan su duración, no prefijan su término extintivo."⁶¹

Una característica muy peculiar del contrato por tiempo indeterminado, es de que en él, no es necesaria su manifestación en forma expresa, pues tiene a su favor la presunción legal de que a falta de estipulación expresa de existir una relación de trabajo por obra o tiempo determinado, se tomará que la duración de dicha relación es indefinida. Y a tal efecto el artículo 35 de la multicitada Ley Federal del Trabajo nos dice:

Artículo 35. "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

⁶¹ GOMEZ, Orlando, Curso de derecho del trabajo. Tomo I, Ed. Cardenas Editor y Distribuidor, México, 1979, p. 249

3.2.2 POR TIEMPO DETERMINADO

La estipulación hecha por las partes (patrón-obrero) de pactar en un contrato laboral su duración, ha sido restringida por la Ley Federal del Trabajo. Así pues, de acuerdo con el artículo 37 de dicho ordenamiento, el contrato por tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; III.- En los demás casos previstos por la ley.

Si observamos detalladamente los supuestos en que puede estipularse un contrato laboral por tiempo determinado impuesto por la ley, nos encontramos que en el primer caso que atiende a la naturaleza del trabajo, esta se refiere a un acontecimiento cierto y futuro; es decir, a un hecho que se tiene la completa seguridad de que éste sucederá. Tal es el caso de los productores de juguete que durante las épocas decembrinas y reyes magos tienden a elevar su producción, por lo que se ven obligados a contratar personal únicamente durante éstas temporadas.

En el segundo de los casos, el cual se refiere a la sustitución de un trabajador, se requiere de un acontecimiento futuro pero incierto, en tal sentido el jurista Francisco Ramírez Fonseca nos dice: "En el caso del contrato para substituir a algún trabajador, estamos en presencia de una condición resolutoria. Condición resolutoria porque es incierta la realización del acontecimiento que, de realizarse, resolvería la obligación, esto es, daría por terminado el contrato. En esta hipótesis sería por tiempo determinado el contrato que celebráramos para sustituir a un trabajador enfermo."⁶²

⁶² RAMIREZ FONSECA, Francisco, El despido. "Comentarios y jurisprudencia". 9ª ed. Ed. Pac S.A. de C.V., México, 1989, p. 33

Por último, analizando la tercera hipótesis legal, hasta el momento no se tiene registrado ningún caso en que la ley prevea otra situación en la que se pueda establecer un contrato por tiempo determinado.

Hay que señalar que entre más pasa el tiempo, es más difícil para el trabajador ser separado de su trabajo, pues entre mayor es el tiempo son más fuertes los lazos sentimentales que lo atan a su trabajo, es por ello que la indemnización por despido injustificado, sumado a las demás prestaciones, incluye una prima de antigüedad que es proporcional al tiempo trabajado más los salarios caídos. Sin embargo, en el caso de existir un contrato por tiempo determinado, así justificado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nuestro Tribunal de Amparo ha sostenido que solo se pagarán, con respecto a los salarios caídos, aquellos que el trabajador debió percibir y no percibió por culpa de la separación injustificada. Es decir, un trabajador contratado por treinta días por temporada navideña, es despedido injustificadamente en el día diez, en este sentido la Junta de Conciliación y Arbitraje solo podrá condenar a parte de la indemnización constitucional y demás prestaciones al pago de los veinte días restantes por concepto de salarios caídos que el trabajador no percibió.

"De acuerdo con el artículo 126 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo los contratos por obra determinada (se aplica supletoriamente en contratos por tiempo determinado) tienen fin cuando se ha concluido la obra para cuya ejecución fueron celebrados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden condenar a un patrón al pago de salarios caídos por un tiempo que exceda a la duración de la obra objeto de este contrato, ya que la responsabilidad patronal, en caso de haber cumplido íntegramente manteniendo al trabajador en sus labores, no pudo exceder del pago del salario convenido hasta la terminación de la labor previamente determinada; por lo tanto, si una Junta condena a pagar salarios caídos por un tiempo mayor a la duración de la obra contratada, viola en perjuicio de la parte patronal la disposición legal citada."

Amparo Directo 2978/951.- La Latino Americana, Seguros de Vida, S.A.- Resuelto el 30 de enero de 1952, por unanimidad de 4 votos. Informe 1952. Cuarta Sala, pág. 12.

3.2.3 POR OBRA DETERMINADA

El contrato laboral para obra determinada, surge porque a menudo se presenta la necesidad de contratar personal para que presten su servicio única y exclusivamente mientras dura la producción, distribución o elaboración de determinado producto o cosa.⁶³

La naturaleza de éste peculiar tipo de relación laboral que nace del contrato por obra determinada, radica en que el objeto de ella emana, cuando el patrón se ve en la necesidad de contratar personal para que desempeñe un trabajo ya sea adicional e independiente de las actividades que desarrolla la empresa; o bien, realicen un trabajo de la misma naturaleza de las actividades de la empresa pero que por haberse presentado ciertas circunstancias, generalmente de la necesidad de aumentar la producción, es necesario su contratación.

A diferencia del contrato por tiempo determinado, aquí la duración del mismo no va a estar sujeta a unidades de tiempo (días, meses, años, etc.), sino que su duración estará determinada por el tiempo que se lleve la culminación del producto o cosa.

En tal sentido, a la culminación del objeto materia de dicho contrato también se habrá terminado éste de forma natural, sin que exista responsabilidad alguna para el patrón.

⁶³ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. p. 174

Un ejemplo de éste tipo de contrato lo encontramos cuando una empresa dedicada a la mensajería contrata los servicios de una persona para que le dé mantenimiento a sus motocicletas, y una vez terminado de dar dicho mantenimiento, también culminará la relación de trabajo.

Para enriquecer aún más nuestra investigación, cabe señalar que la carga de probar que la naturaleza del trabajo requiere la estipulación de alguno de estos dos contratos que acabamos de analizar es para el patrón. Y que de acuerdo con el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, si subsiste la materia que dio origen a dicha relación laboral, la misma se prorrogará por todo el tiempo que dure ésta.

3.3 CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE ACUERDO A LA DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Otra clasificación del trabajador no menos importante de la que vimos al analizar el concepto de trabajador en el capítulo segundo de esta investigación, es la que se hace en base a la duración de la relación de trabajo y que a continuación estudiaremos.⁶⁴

Esta clasificación se hace en base al tiempo en el que el trabajador prestará sus servicios. De esta forma, se encuentran divididos en dos clases: trabajadores de base o planta y trabajadores transitorios.

De acuerdo con nuestro Tribunal de Amparo, esta clasificación está hecha en base a la naturaleza y al tiempo de los servicios prestados. Es decir, ésta clasificación agrupa a los trabajadores que desempeñan un servicio normal e igual al desempeñado habitualmente por la empresa; y por otro lado, a los

⁶⁴ Cfr. DE BUEN, Néstor. Op. Cit. pp. 61-62

trabajadores que realizan actividades anormales y que son diferentes a la actividad de la empresa.

"Para la existencia de un trabajo de planta, se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición solo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste sus servicios todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa constituye un trabajo de planta, pero no lo será si solo por una circunstancia accidental, descompostura de una de las maquinas, se llama a un mecánico especial, concluido este trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios." ⁶⁵

Para entender mejor esta clasificación, nos permitimos analizar de forma individual, cada uno de los elementos de esta clasificación.

3.3.1 TRABAJADORES DE BASE O PLANTA

Antes de continuar con el estudio de este tema, queremos destacar el debate existente entre diversos autores que señalan la diferencia que según ellos existe entre trabajo de planta y trabajo de base, tal es el caso del doctrinario José Dávalos, el cual basándose en la distinción hecha en el artículo 4º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, afirma que dicha diferencia radica en que el trabajador de base es todo aquel que no es de confianza.

⁶⁵ Cit. por DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p. 225

Artículo 4º . "Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base."

Mientras que otros, como es el caso del jurista Néstor De Buen utiliza el término trabajador de base como sinónimo de trabajador de planta. Para efectos de esta investigación retomaremos este último criterio, ya que es el más apropiado para nuestro estudio, pues atiende a la naturaleza del servicio que se presta.

La Ley Federal del Trabajo es omisa con referencia al concepto de trabajador de base. Sin embargo, a falta de concepto legal, como ya vimos, nuestro Tribunal de Amparo se ha encargado de describir la figura jurídica del trabajador de base o planta, de donde se desprende que este tipo de trabajador realiza las actividades normales, necesarias y permanentes de la empresa o establecimiento.

El jurista José Dávalos nos dice: "El trabajo de planta tiene el carácter de normal o necesario y permanente. Sin ese trabajo la negociación dejaría de funcionar, por eso es necesario." ⁶⁶

Una vez analizada esta clasificación desde el punto de vista de la naturaleza de la prestación del servicio, nos encontramos que a su vez dicha clasificación se subdivide en base a la duración de la relación de trabajo, de la siguiente manera:

TRABAJADOR DE BASE O PLANTA PERMANENTE. Son aquellos que tienen a su cargo las actividades necesarias y normales de la empresa o establecimiento de forma continua. Esta clase de trabajadores se caracteriza por estar regulados por un contrato laboral indeterminado, o a falta de éste, por una relación laboral de duración indefinida.

TRABAJADOR DE BASE O PLANTA DE TEMPORADA. Este tipo de trabajador, también presta un servicio normal y necesario para la empresa, pero a

⁶⁶ DAVALOS, José. _Op. Cit., p. 52

diferencia del trabajador anterior, solo lo hace por determinados períodos de tiempo al año.

Un ejemplo claro de éste tipo de trabajador lo encontramos cuando las empresas hoteleras durante períodos vacacionales tienden a contratar personal únicamente en estos espacios de tiempo.

Cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo impone un requisito sine qua non para la validez jurídica de dicha relación de trabajo, el cual es, la estipulación expresa en un contrato, ya sea por obra o tiempo determinado.

TRABAJADOR DE BASE O PLANTA SUSTITUTO. Este tipo de trabajador se caracteriza porque desempeñan un trabajo normal y necesario para la empresa de forma temporal. Este requisito de temporalidad proviene de la necesidad de suplir a otro trabajador de planta por causas fortuitas o de fuerza mayor, y se sujeta a la condición de que si el trabajador que es suplido regresa a sus labores, termina de una forma natural la relación de trabajo para el trabajador sustituto.

A simple vista es notable que por ende este tipo de trabajadores, al igual que el trabajador de temporada, es necesaria la existencia expresa de un contrato por tiempo determinado.

3.3.2 TRABAJADORES TRANSITORIOS

En base a la clasificación que estamos estudiando, ahora analizaremos aquellos trabajadores que en contra posición de los trabajadores que realizan el trabajo normal y necesario de la empresa, éstos ocasionalmente realizan un trabajo accidental y que no es acorde ni compatible con las actividades de la empresa o establecimiento.

TRABAJADORES EVENTUALES. El autor Antonio Vázquez con referencia al contrato de trabajo eventual, nos dice: "es aquel convenio en el cual el trabajador sabe que se extinguirá la relación laboral pero no cuando, porque su duración depende de la naturaleza del servicio que se presta."⁶⁷

Como podemos ver, éste concepto es vago e impreciso, pues no atiende a los principios fundamentales del concepto de trabajo eventual. Pues a nuestro punto de vista, el trabajador eventual es aquel que no reúne las características del trabajador de planta por desempeñar actividades ocasionales, desvinculadas con las funciones de la empresa; las cuales, se culminan con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

Un ejemplo de éste tipo de trabajo, es cuando una empresa dedicada a la informática, contrata a un trabajador para que repare sus computadoras descompuestas. Al término de la reparación habrá terminado la relación de trabajo de forma natural.

Vale la pena señalar, que éste tipo de relación laboral siempre se constituirá por medio de un contrato por obra o tiempo determinado.

TRABAJADOR OCASIONAL. Este tipo de trabajo se caracteriza porque generalmente se presta por solo una vez, sin que normalmente tenga la posibilidad de repetirse en el futuro para la misma empresa. Por ejemplo:

Una empresa dedicada al almacenamiento de frutas y legumbres, por aumento de la mercancía manda a construir una nueva bodega. El trabajador que haga

⁶⁷ VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. Tratado de derecho del trabajo. Tomo III. Ed. Astrea, Buenos Aires, 1982, p. 545

dicha construcción será calificado como trabajador ocasional; y también se registrá por un contrato por obra o tiempo determinado.

3.4 DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Es importante conocer las diferentes formas de extinción de la relación laboral contempladas por la Legislación Federal del Trabajo, con el objeto de hacer una distinción clara de los términos rescisión, separación y terminación en materia del trabajo, para de esta forma poder entender que una relación de empleo puede culminar por causas imputables al patrón o al trabajador, o por terminación natural de la misma. A continuación estudiaremos cada una de estas definiciones por separado.

3.4.1 RESCISIÓN PATRONAL

Antes de iniciar, cabe señalar que el término rescisión, es utilizado por la Ley Federal del Trabajo para dos circunstancias, cuando es con responsabilidad para el patrón, llámese retiro, y cuando el patrón queda eximido de toda responsabilidad, o sea despido. En este subtema estudiaremos ésta última figura.

A nuestro muy humilde punto de vista, el término "rescisión" utilizado por nuestra Ley Federal del Trabajo es equivoco, pues es un término de naturaleza civilista que atiende a una cultura contractualista que atenta contra la autonomía del derecho del trabajo. Rafael De Pina Vara nos dice con referencia a la figura jurídica de rescisión que es un: "Procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes externos susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o a sus acreedores."⁶⁸

⁶⁸ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de derecho. Ed. Porrúa S.A. de C.V., México, 1998, p. 442

Por su parte, Baltasar Cavazos nos dice: "la rescisión de contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento de cualquiera de las partes." ⁶⁹

En estas circunstancias y para no contravenir las normas del trabajo ya establecidas, nos permitimos proporcionar nuestro concepto de la figura jurídica de rescisión en materia laboral, el cual queda de la forma siguiente:

RESCISIÓN PATRONAL O DESPIDO.- Es una declaración unilateral, llámese sanción, que realiza el patrón hacia el trabajador, y que consiste en desvincular a éste último de su fuente de trabajo, por haber incurrido en una causa grave, así calificada por la legislación laboral. ⁷⁰

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 47 esas causas graves que dan lugar a la separación del trabajador de su empleo, y que a continuación analizaremos.

Artículo 47. "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador";

La fracción primera del artículo 47 alude como causa grave para que concurra la desvinculación de la relación de trabajo no la falta de capacidad, aptitudes o

⁶⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 lecciones de derecho laboral. Ed. Trillas, México, 1996, p. 113

⁷⁰ Cfr. OROZCO MONDRAGÓN, María Belem y otros. Op. Cit., p. 133

facultades del trabajador sino a la malicia (engaño) conque se conduce el trabajador o el sindicato que lo propuso.

Baltasar Cavazos nos dice al respecto: "Consideramos que para que realmente pueda tener aplicación la fracción primera, se requiere que se exija a los trabajadores que buscan empleo que presenten cartas de recomendación en donde se les atribuyan las cualidades o capacidades que manifiesten tener. De esta manera, sino son capaces, con dichas cartas se prueba el engaño."⁷¹

La misma fracción en cuestión establece en relación con el artículo 517 del mismo ordenamiento, el término para que prescriba la acción del patrón para separar al trabajador de su empleo, y éste es de un mes.

II. "Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia";

De la fracción anterior que acabamos de citar, se desprenden varios factores necesarios de comentar. En primera instancia nos encontramos con una circunstancia de tiempo, al decir el legislador que los actos tipificados en la citada fracción deben de cometerse "durante las labores".

En este sentido, es importante precisar el período de tiempo que comprende el desempeño de dichas labores. Autores como Néstor De Buen emplean como sinónimo el término "durante las labores" con el de "jornada de trabajo", lo que acarrearía incluir el tiempo extraordinario y días de descanso laborados por el trabajador.

⁷¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar.Op. Cit., p. 114

Nuestro Tribunal de Amparo contradice el período de tiempo contemplado por la fracción en cuestión, y nos dice:

"PROBIDAD, FALTAS DE DESPIDO JUSTIFICADO.- Basta con que el obrero, aun fuera de su jornada, incurra en falta de probidad y honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo se le despida justificadamente, ya que no sería admisible, jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer en contra de él actos de esa naturaleza"

Séptima Época, Quinta Parte:

Vol. 90, pág. 15. Amparo Directo 6546/75 ---Joaquín Medina Subikurski --- Unanimidad de 4 votos.

Vols. 91-96 pág. 28. Amparo Directo 1921/76 ---Carlos Heredia Cruz --- Unanimidad de 5 votos.

Vols. 19-114 pág. 907. Amparo Directo 5369/77 ---Procurador General de Justicia del Distrito Federal --- Unanimidad de 5 votos.

Vols. 115-120 pág. 38. Amparo Directo 2874/78 ---José Santos Garza Campos --- Unanimidad de 4 votos.

Vols. 133.138 pág. 52. Amparo Directo 8085/79 ---Áureo Villalba Flores--- Unanimidad de 4 votos.

Vols. 145-150 pág. 47. Amparo Directo 5090/80 ---Carlos Herrera López --- Unanimidad de 4 votos.

En segundo término tenemos a "la falta de probidad". Para partir con este elemento es menester conocer el significado de la palabra "probidad". Para Baltasar Cavazos probidad significa: "rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar."⁷²

⁷² Idem.

De éste concepto obtenemos que el elemento que tutela esta hipótesis jurídica es la actitud del trabajador, o sea, la conducta dolosa, y no los efectos que produce dicha conducta. Nuestra idea es respaldada por el criterio sustentado por nuestro más Alto Tribunal con la jurisprudencia siguiente:

"FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ, AUNQUE NO EXISTA DAÑO PATRIMONIAL O LUCRO INDEBIDO SE PUEDE INTEGRAR LA CAUSAL DE DESPIDO POR.--. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo, procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucra indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder."

Amparo Directo 4009/75 ---Ferrocarriles Nacionales de México--- 2 de febrero de 1996. ---Unanimidad de 4 votos. ---Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Véase:

Séptima Época:

Volumen 25, Quinta Parte, pág. 33.

Volumen 50, Quinta Parte, pág.17

Semanario Judicial de la Federación ---Séptima Época, Volumen 96, Quinta Parte, febrero de 1976. Cuarta Sala. Pág. 19.

El tercer elemento atiende al resto de las conductas que puede presentar el trabajador y que también son causales de rescisión de la relación de trabajo, estamos hablando de los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos, que son términos que muy a menudo utilizamos en nuestro lenguaje coloquial, por lo que sería ocioso su descripción. Solo cabe decir, que los sujetos pasivos de dichas conductas son: el mismo patrón, sus representantes o sus familiares.

III. "Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo";

Como podemos apreciar, es el mismo listado de conductas retomadas de la fracción segunda, solo que aquí cambian los sujetos pasivos; es decir, ahora para que estas conductas sean causales de rescisión de la relación laboral, deberán recaer sobre los compañeros de trabajo o sea, gente de igual o menor jerarquía.

Ésta conducta, de la cual venimos hablando, si debe verse reflejada en el exterior, en el campo de trabajo, pues el legislador impone que para que esta fracción causal de despido debe alterarse la disciplina del centro de trabajo.

Pero ¿cómo podemos medir el nivel de alteración de la disciplina? En respuesta a ésta pregunta la jurisprudencia nos dice:

"DISCIPLINA, ALTERACIÓN DE LA, Y MAL TRATO, GOLPES LEVES CONTRA INFERIORES PARA APOYAR UNA ORDEN DE TRABAJO.--- Las circunstancias de usar las funciones de jefe para apoyar una orden de trabajo mediante un golpe, por leve que pudiera ser, implica una alteración indiscutible de la disciplina laboral y mal trato incuestionable en contra de los demás trabajadores. Todo lo cual actualiza la causal de rescisión establecida en la fracción III del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo."

Amparo Directo 4827/76. --- Juan Hernández Martínez. ---24 de enero de 1977. -
---. Unanimidad de cuatro votos. --- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 97-102, Quinta Parte, enero-junio de 1977. Cuarta Sala, página 15.

IV. "Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción

II, si son de tal manera que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo”;

La fracción cuarta de nuevo vuelve a enlistar la serie de conductas de la fracción segunda, y que ya analizamos en su momento, lo único que el legislador cambió, son las circunstancias de tiempo y lugar, pues al decir “fuera del servicio” se refiere a terminada la jornada de trabajo y por ende fuera del centro de trabajo.

En el criterio sustentado por nuestro Máximo Tribunal, éstas circunstancias de tiempo y lugar son irrelevantes, pues basta que se tipifique la conducta para que sea causal de despido.

Así también, se señala la necesidad de que estas conductas sean graves, tales “que hagan imposible el cumplimiento de la realización del trabajo “. En este sentido el autor es su obra llamada el despido nos dice: “Es claro que la expresión a ser imposible constituye un eufemismo. Con ello se intenta subrayar que el impacto de la conducta indebida del trabajador es de tal naturaleza que la continuación de la relación de trabajo resulta inconveniente por que es obvio que por muy violentas que hayan sido unos insultos o unos golpes, ello no imposibilita la continuación de la relación laboral.”⁷³

V. “Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas, y demás objetos relacionados con el trabajo”;

Algo de lo más destacable y necesario de comentar de la fracción quinta del artículo en cuestión, es que para que pueda encuadrarse como causal de despido, deben concurrir diversas situaciones, entre las que se destacan

⁷³ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Op. Cit., p. 80

Como primer punto, el trabajador debe ocasionar perjuicios materiales; es decir, un menoscabo de carácter económico en el patrimonio del patrón, de la empresa o establecimiento.

En segundo plano, el trabajador debe cometer estos perjuicios de forma dolosa o intencional. Pero ¿cómo medimos el grado de intencionalidad con que actúa el trabajador?

Con referencia a esta laguna jurídica nuestro Máximo Tribunal se ha visto indiferente, y no ha pronunciado jurisprudencia alguna, por lo que nos tenemos que apoyar en una legislación ajena a nuestra materia.

El Nuevo Código Penal Para el Distrito Federal, en su artículo 18 ha dicho:

Artículo 18. "Obra dolosamente el que, conociendo los elementos objetivos del hecho típico de que se trate, o previendo como posible el resultado típico, quiere o acepta su realización."

Si aplicamos supletoriamente este precepto legal en el campo del derecho del trabajo, tendríamos que concluir que para que una conducta tenga el carácter de dolosa, el trabajador debe de prever el resultado y tener el animo de efectuar dicha conducta. Por otra parte, si aplicamos éste principio legal, estaríamos violando el artículo 18 de la ley en la materia, que dice que en caso de duda de la interpretación de las normas del trabajo, se tomará lo más favorable para el trabajador.

Otra situación de igual forma importante de comentar, es que dicha conducta se debe presentar durante el desempeño de las labores, o lo que ya hemos dicho, durante la jornada de trabajo. Y esta conducta debe recaer sobre todo objeto relacionado con el trabajo, y que lesione la economía del patrón.⁷⁴

⁷⁴ Cfr. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit., p. 331

VI. "Ocasionar el trabajador los perjuicio de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio";

El bien jurídico que tutela esta fracción es el mismo que tutela la fracción anterior, o sea, el patrimonio del patrón. Solo que aquí, para poder encuadrar esta hipótesis legal como causal de rescisión de la relación de empleo, se van a cambiar dos circunstancias a diferencia de la fracción anterior, la gravedad de los efectos que produzca la conducta y la falta de intencionalidad de la misma conducta.

En el primero de los casos, el que se refiere a la gravedad de los efectos, nos encontramos con un concepto muy abstracto y relativo, pues gravedad significa fuera de lo común y lo corriente, pero ¿en qué momento una cosa deja de ser común y se convierte en grave? La respuesta a esta pregunta dependerá únicamente del punto de vista de cada persona. Lo que sí podemos afirmar, es que los órganos jurisdiccionales encargados de valorar la gravedad de un asunto en materia del trabajo, son los mismos Tribunales del Trabajo.

En el segundo de los supuestos, el cual atiende a la conducta negligente del sujeto activo, en este caso el trabajador, diremos, desde nuestro muy personal punto de vista, que es erróneo el término "negligencia" utilizado por nuestra legislación, pues como dice el jurista Carlos Antonio Ruiz: "La negligencia consiste en un no hacer lo que se tiene que hacer, violando un deber de cuidado que personalmente le incumbe al sujeto, pudiendo prever el resultado; es una especie del género culpa."⁷⁵

Así entonces, la culpa es el género y la negligencia la especie. En este sentido, la conducta a la que se refiere esta fracción, es aquella realizada por el trabajador,

⁷⁵ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, Circunstancias excluyentes de responsabilidad de los trabajadores en el despido, Ed. Trillas, México, 1985, p. 140

en la que se produce un daño o deterioro, sin que éste tenga el animus, ya sea de realizar la conducta o de producir los efectos, pues esta atiende a su descuido o torpeza.

VII. "Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él";

Para comentar esta fracción, es necesario dar la interpretación exacta de lo que nos quiso decir el legislador con la palabra "comprometer". Apoyándonos en la idea de Ramírez Fonseca, quien dice: "Es obvio que no se trata de una causal que suponga la realización del daño. Basta sólo que se produzca el peligro, esto es, el riesgo o contingencia inminente de que suceda algún mal." ⁷⁶

Con éste criterio podemos concluir, que esta fracción es una causal en que se pone en peligro el bien jurídicamente protegido, pero no se lesiona. Un ejemplo de esta causal lo da la ejecutoría de nuestro Tribunal de Amparo del 10 de agosto de 1970; fumar en el taller u oficina en el que existen materias inflamables.

VIII. "Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo";

Antes de iniciar con el análisis de esta fracción, nos permitimos citar el concepto de moral. "Es la ciencia que enseña a conocer el bien o el mal, o como la conducta que va de acuerdo con las buenas costumbres." ⁷⁷

De este concepto interpretado a contrario sensu, se desprende que los actos inmorales son aquellos que van contra las buenas costumbres de una persona o de una sociedad.

⁷⁶ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Op. Cit., p.87

⁷⁷ Diccionario de la lengua española. Ed. Porrúa S.A., México. 1999, p. 379

El bien jurídico tutelado en esta fracción, es básicamente el orden y disciplina del personal que labora en determinada empresa o establecimiento, ya que es obvio, que una empresa que carece de estos dos elementos, no puede alcanzar el nivel óptimo de producción.

Por otra parte, la misma Legislación Laboral, señala las circunstancias de lugar en las que debe presentarse dicho acto inmoral. En este sentido, el autor Rosalío Bailón nos dice: "Bien hace la Ley en distinguir el establecimiento del lugar de trabajo, pues bien puede suceder que este último no esté localizado dentro del establecimiento. Esto acontece frecuentemente en empresas, por ejemplo, que prestan servicios en el domicilio del cliente." ⁷⁸

IX. "Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;"

Continuamente determinadas empresas para cuidar su competitividad en el mercado, tienen que guardar, de manera secreta, las formas o formulas de producción, fabricación o elaboración de sus productos. Pues si esta información llega a fugarse y a caer en determinadas manos, puede traer como consecuencia, severos daños económicos para la empresa. Es por ello, la razón de ser de esta fracción, con la cual se busca proteger toda esta clase de información que se reserva exclusivamente para uso de la gente facultada por el patrón.

X. "Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada";

Para un mejor entender de la fracción décima, es necesario darle una buena interpretación de lo que quiso decir el legislador en la parte de "más de tres faltas". En este sentido Baltasar Cavazos dice: "tres faltas y media dentro del término de 30 días dan lugar a la rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón, ya

⁷⁸ BAILÓN VALDOMINOS, Rosalío. Despido, rescisión y cese. Ed. Jus Semper A.P., México, 1991, p.40

que la Ley habla de más de tres faltas, y donde la Ley no distingue no se debe distinguir. Igual criterio puede aplicarse cuando existan siete medias faltas en el mismo lapso.⁷⁹

Cabe señalar, que este criterio solo tiene aplicación en jornadas de trabajo discontinuas; es decir, aquellas jornadas de trabajo que se dividen en dos, por ejemplo, el empleado de una panadería que labora en las mañanas mientras está abierta la panadería, luego descansa en el intervalo en que cierra la panadería, y posteriormente vuelve a regresar a laborar por las tardes cuando ésta vuelve a abrir.

Asimismo, esta fracción señala, que éstas faltas de asistencia para poder ser causal de despido, deben concurrir en un lapso de treinta días. Solo cabe hacer la aclaración, que este intervalo de tiempo no se mide en mes-calendario; si no que, se contabilizan los treinta días en forma regresiva al día de la cuarta falta injustificada. Así pues, es a partir de éste día en que empieza a correr la prescripción para que el patrón ejercite su derecho de despedir al trabajador.

XI. "Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado";

Recordaremos, cuando analizamos la relación de trabajo, que uno de los elementos de existencia de la misma, es la subordinación, que no es otra cosa más que la facultad de mando del patrón y el deber de obedecer del trabajador. Este poder se desprende debido a que el patrón es la primera persona interesada en que marchen bien las cosas dentro de la empresa o establecimiento, para con ello tener una buena producción de bienes o servicios, según sea el caso. Es por ello, que el patrón o sus representantes, tienen la facultad de distribuir el trabajo, según convenga los intereses de la empresa.⁸⁰

⁷⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Hacia un nuevo derecho laboral. Ed. Trillas, México, 1994, p. 150

⁸⁰ Vid. Supra, p. 33

Con esto queremos decir, que no queda al libre albedrío del trabajador la forma de realizar sus funciones. Con referencia a este tema nuestro más Alto Tribunal ha dicho:

"DESOBEDIENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR.--- La orden dada por el patrón a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y por ende, el despido en cuestión es justificado."

Séptima Época, Quinta Parte:

Vol. 6, pág. 16. A. D. 8727/68. ---Fletes de México S.A. de C.V. --- 5 votos.

Vol. 14, pág. 38. A.D. 1819/69 --- Dan Villanueva Briceño. ---4 votos.

Vol. 14, pág. 38. A.D. 3604/69. ---The Pullman Company. --- 4votos.

Vol. 14 pág. 38. A. D. 5518/69. ---Armando Garza García. --- 4 votos.

Vol. 14 pág. 38. A. D. 9899/68. ---Antonio Castillo Hernández. --- 4 votos.

Es importante hacer mención, que la facultad de mando del patrón o de sus representantes (directores, administradores, gerentes, etc.), no es totalitaria, pues sus ordenes deben atender a la naturaleza del trabajo que se desempeña.

XII. "Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades";

Por mandato Constitucional, las empresas están obligadas a prevenir a sus trabajadores de accidentes y enfermedades que estos puedan sufrir durante o con motivo del desempeño de sus labores. Esto acarrea, en algunas ocasiones, que las empresas tengan que erogar fuertes cantidades de dinero, con el afán de cumplir con e3sta obligación. Pero esta obligación no solo debe ser coercible para el titular de la empresa, sino que, el legislador se ha encargado mediante esta

fracción y en algunos otros preceptos legales, como es el caso del artículo 134 fracción II y 135 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, que los trabajadores también tengan que acatar esas disposiciones interpuestas por el patrón.

XIII. "Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico";

De esta fracción podemos decir que es multitutelar, pues tutela diversos aspectos. En primer punto, tenemos que busca proteger el decoro y la imagen de la empresa, pues no sería nada factible para las empresas que se solaparé este tipo de conductas por parte del trabajador, pues lesiona severamente la imagen exterior de la empresa, proyectada ante los ojos de sus clientes, proveedores y demás personas.

En segundo punto, busca proteger el orden y la disciplina de los trabajadores dentro de la empresa, pues es obvio, que un trabajador que se presenta a laborar en estado de ebriedad o bajo el influjo de algún narcótico, a parte de distraer a sus demás compañeros, no puede realizar sus labores con la eficiencia y eficacia que su trabajo requiere.

En tercer punto, y creemos que es el más importante, tutela la salud del propio trabajador ebrio o narcotizado y la de sus compañeros de trabajo, pues es indudable la peligrosidad que representa, en todos los aspectos, la merma importante de las facultades físicas y mentales del mismo individuo.⁸¹

No todo trabajador ebrio o narcotizado debe de ser despedido, pues ésta como casi todas las reglas tiene su excepción. Una de estas excepciones la

⁸¹ Cfr. BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Op. Cit., p. 234

encontramos en el criterio sustentado por nuestro Tribunal de Amparo, que a manera de resumen nos dice, que no es lícito que a un trabajador se le rescinda su contrato de trabajo por encontrarse en estado de ebriedad, cuando fue el propio patrón quien le proporcionó las bebidas embriagantes. Otra excepción la encontramos en la misma fracción, cuando un trabajador, por causa de enfermedad, se narcotiza bajo prescripción médica, y éste da aviso al patrón antes de iniciar su jornada de trabajo.

XIV. "La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo";

A nuestro muy personal y humilde punto de vista, pensamos que es una aberración por parte del legislador, el contemplar esta situación como causal de rescisión de la relación de trabajo, y no como una causa de la cual se derive la terminación de la misma. Pues como podemos apreciar, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo enumera una serie de situaciones en las cuales el trabajador atenta de diversas formas contra el patrón, la empresa o sus propios compañeros de trabajo; mientras que, el acto que se estudia en la presente fracción, puede provenir de una conducta ajena a la relación de trabajo y que no atenta contra éstos sujetos, y que hace imposible, por motivos de fuerza mayor, no imputables a ninguna de las dos partes, el cumplimiento de la relación de trabajo.

Lo anterior no deja de ser una simple opinión, por lo cual analizaremos esta fracción como la contempla nuestra legislación laboral.

Para un cabal entendimiento de ésta hipótesis legal, es necesario conocer el significado de la palabra sentencia. Para Eduardo Pallares "sentencia es el acto jurisdiccional por medio del cual el juez resuelve las cuestiones materia del juicio...."⁸² Ahora bien, para que una sentencia tenga la calidad de ejecutoriada, ésta debe de ser firme e irrevocable; es decir, ser la verdad legal, y esto solo se

⁸² PALLARES, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. 23ª ed. Ed. Porrúa. México, 1997, p. 724

puede adquirir cuando la misma sentencia es consentida por no haberse interpuesto el recurso de apelación en su momento procesal oportuno, o cuando es producto de la ejecutoria de nuestro Tribunal de Amparo.

Sale de sobra decir, que la sentencia ejecutoriada a que se refiere esta fracción, debe provenir de un juicio del orden penal, ya que es el único procedimiento legal que contempla la privación de la libertad como sanción.

La pena corporal por sí sola no es causal de rescisión de la relación de trabajo, sino que se necesita que por la naturaleza del trabajo desempeñado por el trabajador recluso, sea imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. En la práctica es casi imposible que un trabajador después de ser condenado a pena privativa de la libertad conserve su empleo.

XV. "Las análogas establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere."

La analogía es la relación que existe entre un caso previsto expresamente en una hipótesis jurídica y otra situación que no se encuentra regulada por alguna ley, pero que, por la similitud con aquél permite igual tratamiento jurídico, sin agravio para la justicia.⁸³

No debemos confundir la analogía a que hace alusión esta fracción con la prohibida por el artículo 14 de nuestra Carta Magna, pues hay que señalar que ésta última se refiere a juicios únicamente del orden criminal.

Es obvio la imposibilidad del legislador de regular todas las circunstancias que sean causal de rescisión de la relación de trabajo, es por ello que con la aplicación de la analogía, se engloban todas aquellas lagunas que son situaciones similares

⁸³ Cfr. DE PINA VARA. Rafael. Diccionario de derecho. 26ª ed., Ed. Porrúa, México, 1998, p. 80

a las reguladas por éste artículo, que de igual forma traen como resultado consecuencias graves para la relación de trabajo.

Las conductas encuadradas en las quince fracciones de este artículo, no son las únicas a las que el legislador les puso la sanción del despido, sino que, hay más conductas dentro de la misma ley, a las cuales se les aplica la misma sanción, por ejemplo:

a) La falta de documentos que exijan las leyes. Esta situación es contemplada por la fracción VII del artículo 42, la cual le concede al trabajador el término de dos meses para obtener dichos documentos, si vencido éste término el trabajador no ha conseguido dichos papeles, el patrón podrá rescindir la relación laboral.

b) El abandono de trabajo. No debemos confundir esta causal con la contemplada por la fracción X del artículo 47, que habla de más de tres faltas de asistencia. Esta causal se encuentra regulada por la fracción VII del artículo 135, que prohíbe a los trabajadores suspender sus actividades laborales, sin autorización del patrón o sus representantes. Un claro ejemplo de esta causal, es cuando un trabajador se retira a su casa antes de haber terminado su jornada de trabajo.

c) Participar en una huelga ilícita o inexistente. Si las Juntas de Conciliación y Arbitraje declaran a una huelga ilícita o inexistente, y en el caso de esta última, el trabajador no regresa a laborar dentro del plaza señalado, la misma Junta dará por terminada la relación de trabajo.⁸⁴

⁸⁴ Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. Cit., pp. 150-154

3.4.2 SEPARACIÓN

La figura jurídica de la "separación", mejor conocida como "retiro" es la segunda clasificación, de lo que podríamos llamar, el genero rescisión del contrato laboral. Por retiro podemos entender, al derecho consagrado por la Legislación Laboral, que faculta a el trabajador a extinguir el vínculo laboral, de forma unilateral, cuando éste es lesionado por el patrón, representantes o familiares de éste último, en su persona, familia, o patrimonio.

En el retiro, hay un intercambio de calidades, pues ahora el patrón, sus representantes o sus familiares tienen la calidad de sujetos activos; es decir, son estos individuos quienes ahora son los causantes de generar la conducta que es causal de la rescisión de trabajo, y el trabajador tiene el derecho de rescindir la relación de trabajo. Euquerio Guerrero nos dice al respecto: "también el trabajador tiene derecho de rescindir el contrato y en este caso, según lo dispone el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, tendrá derecho a que el patrón lo indemnice con el importe de tres meses de salario y a percibir los salarios caídos en términos del artículo 48 de esta Ley, o sea, desde la fecha de la separación hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje." ⁸⁵

Esas causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajo se encuentran contempladas por el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, de la siguiente manera:

Artículo 51. "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

⁸⁵ GUERRERO, Euquerio, Manual de derecho del trabajo. 13^a ed. Ed. Porrúa S.A., México, 1983, p.270

I Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV Reducir el patrón el salario al trabajador;

V No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o su familia, ya sea por carácter de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII Cometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere."

Las hipótesis que contempla este artículo como causales de rescisión del vínculo laboral, son semejantes a las establecidas por el artículo 47, y que ya en su momento analizamos, por lo que sería ocioso y repetitivo volverlas a explicar, basta con que intercambiamos los elementos subjetivos de trabajador por patrón. Solo queda explicar las hipótesis establecidas en las fracciones IV y V del artículo en cuestión, que aluden a la omisión y reducción del salario.

Si recordamos al acto jurídico, encontraremos que dentro de sus elementos de existencia se encuentra el objeto, y que a falta de este elemento simplemente el acto es inexistente;⁸⁶ pues bien, el salario es uno de los elementos objetivos de la relación laboral, su extrema importancia radica en que casi siempre el salario es el único sustento económico del trabajador y su familia, por lo que no puede quedar al libre albedrío del patrón la cuantía, forma y lugar del pago, y mucho menos, el dejar de pagarlo. Consecuentemente, el patrón no está facultado para cambiar por sí mismo la fecha ni los lugares de pago, si no que, en su caso, tiene que convenirlo con el trabajador o con el sindicato que lo represente.

3.4.3 TERMINACIÓN

La terminación, es otra forma, también tutelada por la legislación laboral, de extinción de la relación de trabajo, solo que a diferencia de la figura jurídica de la rescisión, en la terminación la ruptura del vínculo laboral no es imputable a ninguna de las partes (trabajador-patrón), sino que se debe a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, y en algunas ocasiones, por voluntad de las partes.

⁸⁶ Cfr. DÍAZ GONZALEZ, Luis Raúl. Manual de contratos civiles y mercantiles. 2ª ed., Ed. Sicco S.A. de C.V., México, 2000, p.4

Por lo tanto, al no existir responsabilidad alguna de ninguna de las partes, es improcedente el pago de cualquier indemnización, aunque esta regla tiene sus excepciones y en su momento las estudiaremos.

La terminación de la relación de trabajo se encuentra prevista por los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo para las relaciones individuales de trabajo, y únicamente este último artículo, para las relaciones colectivas de trabajo. Cabe señalar, que el artículo 53 enumera de manera específica y limitativa los motivos que dan origen a esa terminación, por lo que, ni las partes ni los Tribunales pueden autorizar una terminación contractual por causas diferentes a las que menciona el invocado artículo 53.

Ahora bien, analizaremos dichas causas:

Artículo 53. "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I El mutuo consentimiento de las partes;

Este motivo es uno de los más comunes en el campo del derecho del trabajo, hay que recordar que el mutuo acuerdo, no es otra cosa más que, la libre y llana manifestación de la voluntad de los contratantes para crear, modificar o extinguir determinado acto jurídico. Al respecto el jurista Guillermo Cabanellas nos dice: "La disolución del contrato por mutuo acuerdo de los contratantes señala el predominio de la voluntad, se reconoce así la libertad de las partes para poder convenir, en cualquier momento, el término del contrato. En principio, el acuerdo de las mismas voluntades que han creado la relación jurídica puede producir la disolución de éste."⁸⁷

⁸⁷ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral. "Derecho individual del trabajo". Tomo II. 3ª ed, Ed. Claridad S.A., Buenos Aires, 1989, p. 15

No siempre concurre la voluntad de ambas partes, pues de acuerdo en lo previsto por el artículo 40 del ordenamiento legal invocado, los trabajadores por ningún motivo están obligados a prestar sus servicios por más de un año, y en caso de incumplimiento, según lo dispone el artículo 32, el trabajador únicamente es culpable de su responsabilidad civil. De lo anterior se desprende, que el trabajador puede renunciar a su trabajo en cualquier momento, aún cuando el patrón no dé su consentimiento. Por lo que una buena interpretación de ésta fracción es "el mutuo consentimiento de las partes o la renuncia del trabajador."

II La muerte del trabajador;

Según el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, "trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

El legislador al imponer como requisito sine qua non (sin el cual no) para poder tener la calidad de trabajador, el de realizar un trabajo "personal", nos quiso decir, que los derechos y obligaciones que un trabajador conlleva, son intransferibles; es decir, no se pueden ceder a otra persona. Por lo que si un trabajador fallece, se extingue de forma natural la relación de trabajo.

Las consecuencias que preceden al fallecimiento del trabajador, las podemos dividir en cuatro:

a) En el supuesto de que un trabajador, no estando asegurado por el IMSS, fallezca por enfermedad o accidentes no provenientes de un riesgo de trabajo. En este caso los beneficiarios del trabajador no tienen derecho a percibir ningún tipo de indemnización, solo las prestaciones generadas por el mismo trabajador, como son: aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad. Aunque el patrón queda sujeto a la responsabilidad que le fija el artículo 186 de la Nueva Ley del Seguro Social.

Artículo 186. "El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al trabajador o a sus beneficiarios, cuando por falta de cumplimiento a la obligación de inscribirlo o de avisar su salario real o los cambios que sufriera éste, no pudieran otorgarse las prestaciones consignadas en este capítulo, o bien dichas prestaciones se vieran disminuidas en su cuantía. En este caso el instituto fijará los capitales constituyentes respectivos, en los términos del artículo 79 de esta Ley."

b) En el caso de que el trabajador inscrito al IMSS fallezca, producto de una enfermedad o riesgo de trabajo. En este supuesto, el patrón queda eximido de cualquier responsabilidad, quedando obligado el Instituto Mexicano del Seguro Social al pago de dos meses de sueldo por concepto de gastos funerarios, más las pensiones a que haya lugar (viudez, orfandad o a ascendientes). El patrón sólo está obligado al pago de las prestaciones mencionadas en el párrafo anterior.

c) Si el trabajador no inscrito al IMSS muere producto de un riesgo o enfermedad de trabajo. En este supuesto, y ante la omisa responsabilidad del patrón, éste es el único obligado frente a los beneficiarios al pago de dos meses de salario por concepto de gastos de funeral, 730 días por indemnización del fallecimiento a un tope de dos veces el salario mínimo según la zona geográfica, más las prestaciones que haya generado el trabajador y que ya hemos mencionado.

d) Si el trabajador estando inscrito al IMSS, fallece producto de un accidente o enfermedad no provenientes de riesgo de trabajo. En este caso los beneficiarios tienen derecho al pago de dos meses de salario por concepto de gastos de funeral, a una pensión que de acuerdo al artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo tengan derecho los beneficiarios, ya sea de orfandad o viudez, más el

pago de las prestaciones que se hayan generado durante la existencia de la relación de trabajo.⁸⁸

III La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

En el segundo capítulo de esta investigación, al estudiar a los contratos por tiempo y obra determinada, pudimos apreciar que hay trabajos que dada su naturaleza es imposible una duración indefinida, por lo que a la conclusión del término o materia que le dio origen es a todas luces legal la desvinculación del contrato laboral, sin que pueda existir alguna responsabilidad para las partes.

IV La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

Otra causa de terminación de la relación de trabajo es precisamente la incapacidad física o mental del trabajador, o en su defecto la inhabilidad manifiesta del trabajador. Vamos a analizar la primera.

De acuerdo con el punto de vista del autor Ramírez Fonseca, quien dice: "en el caso que nos ocupa, sea o no producida por un riesgo de trabajo, la incapacidad provoca la terminación de la relación ante la imposibilidad, por parte del trabajador, por razones obvias de dar cumplimiento al contrato de trabajo, nos estamos refiriendo a una incapacidad física o mental de carácter permanente, pues en caso contrario, como ya quedo indicado, al término de la incapacidad el trabajador se reingresaría a su trabajo."⁸⁹

Del comentario anterior se desprende que, la terminación por incapacidad física o mental puede provenir o no de riesgo o enfermedad de trabajo, y que esta

⁸⁸ Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, modificación y terminación de la relación de trabajo. "Comentarios y jurisprudencia". 2ª ed., Ed. Pac S.A. de C.V., México, 1984, p.p 47-49

⁸⁹ Ibid., p. 50

incapacidad debe de ser definitiva, pues si el trabajador se repusiera de la incapacidad podría regresar a sus actividades y ya no habría terminación de la relación laboral sino suspensión de la misma. Ahora bien, dentro de esta clase de terminación también encontramos cuatro hipótesis, las cuales son:

a) Que el trabajador se incapacite producto de un accidente o enfermedad no provenientes de riesgo de trabajo sin estar inscrito en el Seguro Social. En este supuesto, el patrón está obligado, independientemente del pago de las prestaciones generadas por el trabajo hasta antes de decretarse la incapacidad como son aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad, al pago de treinta días de salario, o en su defecto, a reubicar al trabajador en un nuevo puesto, el cual pueda desempeñar según sus aptitudes, pero cuidado, si éste puesto no existe en la empresa, el patrón no está obligado a crearlo. Todo esto, más la responsabilidad que fija el artículo 186 de la Nueva Ley del Seguro Social, y que ya antes transcribimos.

b) Que el trabajador se incapacite producto de un accidente o enfermedad no provenientes de riesgo de trabajo estando inscrito en el Seguro Social. En este supuesto, el patrón quedará relevado por el IMSS, de toda responsabilidad, debiendo pagar únicamente las prestaciones generadas durante la subsistencia de la relación de trabajo y que ya mencionamos en el párrafo anterior.

En lo que respecta a las prestaciones que el trabajador tiene derecho a percibir por parte del Seguro Social, tenemos que el artículo 119 de su Ley Reglamentaria nos dice:

Artículo 119. "Para los efectos de esta Ley existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidentes no profesionales."

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 120 del mismo ordenamiento, el trabajador tendrá derecho a recibir una pensión definitiva, la cual contratará con la aseguradora de su conveniencia, de acuerdo con los lineamientos que marca este mismo artículo, así como también tiene derecho a recibir asistencia médica, asignación a familiares y ayuda asistencial.

c) Que el trabajador se incapacite producto de una enfermedad o accidente proveniente de riesgo de trabajo no estando asegurado por el IMSS. En este caso, el patrón es el único responsable de indemnizar al trabajador, independientemente del pago de las multicitadas prestaciones a que tiene derecho el trabajador producto de su trabajo. En este sentido el autor Ramírez Fonseca nos dice: "... la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario (artículo 495) con el tope del doble del mínimo a que hace alusión el artículo 486.⁹⁰

d) Que el trabajador se incapacite producto de una enfermedad o accidente proveniente de riesgo de trabajo, estando asegurado por el IMSS. En este supuesto el patrón es relevado por el IMSS, de la responsabilidad de indemnizar al trabajador, debiendo pagar exclusivamente las prestaciones generadas por el trabajador hasta antes de ocurrir el siniestro. A tal efecto, el artículo 58 de la Nueva Ley del Seguro Social en su fracción II nos dice:

Artículo 58. "El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

II. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo...."

⁹⁰ Ibid. p. 51

Con la Nueva Ley del Seguro Social, el trabajador ya no tiene que cobrar la pensión, a que se refiere la fracción anterior, a dicha institución, sino que ahora tiene que contratar los servicios de una aseguradora para que ésta sea la que cubra la pensión y demás prestaciones en dinero al trabajador. La contratación de la institución de seguros se rige por los lineamientos del artículo en cuestión.

A parte de las prestaciones en dinero, el trabajador tiene derecho a percibir, por parte del Seguro Social, las prestaciones en especie que señala el artículo 56 del mismo ordenamiento, las cuales son:

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II. Servicio de hospitalización;
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia; y
- IV. Rehabilitación.

Por último, otro supuesto que contempla esta misma fracción, y que es muy importante de señalar, es la inhabilidad manifiesta del trabajador. La importancia de este supuesto la veremos más adelante, cuando llegemos al punto central de nuestra investigación, por ahora solo diremos que una ejecutoria dictada en un conflicto sobre prima de antigüedad, el Tribunal Colegiado del Primer Circuito en materia del trabajo, asimila indebidamente la inhabilidad con la incapacidad.⁹¹

V Los casos a que se refiere el artículo 434.

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo retoma como causales de terminación individual, las contempladas por el artículo 434, las cuales están destinadas para las relaciones colectivas de trabajo; sin embargo, no obstante por ello, estas causales siguen siendo netamente de las relaciones colectivas, y al estar esta investigación enfocada en las relaciones individuales de trabajo, nos permitimos únicamente citar dichas causales:

⁹¹ Vid. *Infra*, pp. 125-126

- I.- Fuerza mayor o incapacidad del patrón;
- II.- Incosteabilidad de la explotación;
- III.- Agotamiento de la materia;
- IV.- El concurso o la quiebra.

CAPITULO CUARTO:

**ESTUDIO TEÓRICO-PRÁCTICO DEL
CONTRATO A PRUEBA EN LA VIDA
JURÍDICA DE MÉXICO**

4.1 EL CONTRATO A PRUEBA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA VIGENTE

Hemos llegado al punto central de nuestra investigación, el contrato a prueba. El tema se plantea en base a las lagunas que presenta nuestra Legislación Laboral Vigente; así como también, desde el punto de vista de diversos doctrinarios, desembocando en su conjunto con la propuesta de esta tesis.

Recordaremos que el derecho es una ciencia cambiaria, que va de la mano con la evolución de la sociedad, y que muchas de las normas jurídicas que ayer imperaban, ahora son obsoletas para regular un caso concreto, de ahí que el legislador tenga que inspirarse en todos aquellos acontecimientos que prevalecen en la sociedad, también conocidos como fuentes reales del derecho,, y transformarlos en hipótesis normativas que vayan acorde con las necesidades de la época en que se esta viviendo.

El derecho del trabajo no es la excepción a esta regla, ejemplo de esto es que, el legislador se dio cuenta de que existían labores que eran ocasionales y extrañas con las actividades de la empresa, y que por su naturaleza es imposible otorgarles la calidad temporal de indeterminadas, por lo que se tuvo la necesidad de regular los contratos por tiempo y obra determinada.

Es ineludible apreciar que la sociedad ha seguido cambiando y quizás ahora se requieran nuevas formas de contratación en materia del trabajo. Ahora bien, como ya sabemos, el derecho del trabajo surgió con la enmienda de proteger a la clase trabajadora, sin tener más argumentos, que la debilidad económica que este sector presenta, pero esto no significa que esta rama del derecho intente estorbar con su cometido al desarrollo y crecimiento del otro sector, el empresarial.

El tema central de nuestra investigación es el "contrato a prueba", tema que ha sido causa de gran polémica entre los doctrinarios jus-laboralistas, los cuales se

han cansado, tratando de interpretar las normas del trabajo sobre la posible legalidad o ilegalidad de nuestro tema. Lo que sí adelantamos, es que para nosotros, su implementación en la Legislación del Trabajo traerá como resultado grandes beneficios, no solo para los dueños del capital o los prestadores de la fuerza del trabajo, sino para la sociedad en general.

"A través de la historia del derecho mexicano del trabajo, el contrato de trabajo a prueba ha sido elemento de gran polémica, ya que el uso y abuso del mismo, en cuanto a su aplicación en la vida práctica, llegó a ocasionar inseguridad e incertidumbre con relación a la estabilidad del trabajador en la empresa."⁹²

Para llevar una secuencia lógica-jurídica en el presente trabajo, es necesario primero conocer a detalle, el concepto de contrato a prueba. Por su parte el autor Néstor De Buen en su bella obra "El derecho del trabajo", tomo II, cita los siguientes conceptos:

a) "Contrato de trabajo sometido a prueba, cuya función es la de actuar como condición suspensiva, si es que de su resultado depende la celebración de un contrato definitivo. Esta prueba constituirá, a su vez, una condición resolutoria, de ser la misma insatisfactoria, a juicio de la persona autorizada para emitir su opinión."⁹³

b) "Contrato de trabajo con cláusulas especiales de prueba en virtud de las cuales, el desenvolvimiento del mismo queda subordinado, en alguno de sus aspectos, a que las pruebas señaladas en las mismas cláusulas tengan efectividad, y den o no el resultado que con las mismas se busca. En realidad en esta figura se intenta determinar la efectividad del trabajo en diversos ángulos de la actividad del trabajador."⁹⁴

⁹² RUSSOMANO, Mozart Víctor. La estabilidad del trabajador en la empresa. 2ª ed., Ed. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1983, p. 45

⁹³ Cit. por DE BUEN, Néstor. Op. Cit., p. 50

⁹⁴ Idem.

c) "Contrato de prueba autónomo, con valor propio e independiente, que cumple su finalidad instrumental y que opera con una conexión remota respecto del posible contrato de trabajo a celebrar posteriormente." ⁹⁵

El mencionado autor retoma determinados conceptos del contrato de trabajo en relación con un período a prueba, con los cuales describe determinadas situaciones en las que se puede emplear dicho período. Algo que es muy importante de señalar, y que por supuesto no podemos pasar por alto, es que hay algunos autores que se atreven a distinguir el contrato a prueba del contrato laboral con período a prueba; tal es el caso, del doctrinario Roberto Muñoz, quien en su obra titulada "Derecho del trabajo", Tomo II, realiza las siguientes consideraciones:

"Una relación de trabajo a prueba es aquella que se genera por un tiempo fijo a fin de que el patrón según su criterio analice y valúe las aptitudes personales y profesionales del trabajador para iniciar o no, una vez concluida la relación de trabajo a prueba, relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, tiempo determinado u obra determinada".⁹⁶ En cambio, "El periodo a prueba es aquel lapso de tiempo de la relación de trabajo que se destina a que el trabajador, con motivo de la prestación de sus servicios, pueda valorar las cualidades del trabajo y el patrón, a su vez, pueda analizar las aptitudes personales y profesionales del trabajador, para que en caso de que a uno o a otro no les satisfaga, la disuelvan, dentro del período de prueba, por decisión unilateral, sin incurrir en responsabilidad, o, en caso de que les satisfaga, dejen transcurrir el período de prueba sin disolverla para que continúe la relación de trabajo, conforme se requiera y se haya convenido por tiempo indeterminado, por tiempo determinado u obra determinada." ⁹⁷

⁹⁵ Ibid., p. 51.

⁹⁶ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit., p. 288

⁹⁷ Idem.

Retomando la diferencia hecha por este autor, nosotros pensamos que es equivocada y que no tiene razón de ser, pues hay que recordar que según lo dispuesto por las normas jurídicas del trabajo, el trabajador en ningún momento puede ser coaccionado a permanecer en su empleo si éste no lo desea, y en caso de que su permanencia sea menor a un año, solo será culpable de la responsabilidad civil. En tal sentido, es ilógico e insidioso, celebrar un contrato laboral con período a prueba, donde se manifiesta que el trabajador, durante un periodo determinado de tiempo, puede calificar las cualidades del trabajo y en caso de no serles favorables, terminar con la relación de trabajo sin responsabilidad, cuando esto ya está facultado por la Ley.

Nosotros con la propuesta que realizamos en esta tesis, pretendemos darle un enfoque al contrato a prueba de un filtro que sirva para constituir una relación de trabajo en cualquiera de sus modalidades consagradas por la Ley, o por lo contrario, su terminación. De esta forma, nos permitimos reproducir el concepto que ya antes hemos dado, en el capítulo segundo de esta investigación, acerca del contrato a prueba, por ser el más apropiado con nuestro trabajo.

CONTRATO A PRUEBA: es aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador se obliga con otra denominada patrón, a cambio de una retribución económica, a prestar un servicio personal y subordinado durante un período determinado de tiempo, generalmente de veintiocho o treinta días, con la condición que si durante éste tiempo el trabajador demuestra que es apto para desempeñar las funciones encomendadas acorde con la naturaleza del trabajo para el que fue contratado, la relación de trabajo se prorrogará de forma indeterminada.⁹⁸

Recordaremos, cuando analizamos este peculiar contrato laboral, a manera de resumen, que su naturaleza radica en dos supuestos; el primero, es una condición la cual pesa sobre el trabajador la obligación de cumplirla; y la segunda, en el

⁹⁸ Vid. Supra, p. 42

espacio de tiempo de que el trabajador dispone para dar cumplimiento a esa obligación. Recomendamos al lector que para un cabal entendimiento de nuestro tema, se remita al segundo capítulo de esta investigación, en el espacio que hemos dedicado al hablar del contrato a prueba.

Adelantándonos un poco al capítulo siguiente, creemos que por justa analogía se debe aplicar lo dispuesto por el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo a los contratos por obra y tiempo determinado, en lo referente a que la estipulación del contrato de trabajo en estas circunstancias debe hacerse por escrito, pues a falta de esta formalidad, se presumirá la relación de trabajo indeterminada. En tal virtud, nos permitimos describir el contexto de un posible contrato a prueba, de la siguiente forma:⁹⁹

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A PRUEBA, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA EMPRESA MULTISERVICIOS INTEGRADOS DEL CENTRO, S.A. DE CV., REPRESENTADA POR EL C. GUSTAVO FLORES SANTIAGO, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ "EL PATRÓN" Y POR OTRA PARTE LA C. JOSELINE BERENICE FLORES BECERRA, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ "LA EMPLEADA", CON SUJECIÓN A LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:

DECLARACIONES

I.- Declara "EL PATRÓN":

a) Ser una Sociedad legalmente constituida conforme a las leyes del país, con domicilio social en Río Lerma 542, Colonia Cuahutemoc, Del. Cuahutemoc, Código Postal 06500 en México, Distrito Federal.

⁹⁹ Vid. *Infra*, pp. 145-146

b) Que de acuerdo con su objeto social, entre otras actividades se dedica a proporcionar a las empresas y personas que se lo solicitan servicios contables, administrativos, financieros y de mercadotecnia.

c) Que requiere de los servicios de una persona, que con carácter de "CONTADOR PÚBLICO TITULADO" demuestre ser apto y tener los conocimientos básicos que la profesión requiere, para auxiliar en el cumplimiento de las actividades derivadas de los contratos de prestación de servicios de administración que tiene celebrados con sus diversos clientes.

II.- Declara "LA EMPLEADA":

a) Ser de 24 AÑOS DE EDAD, estado civil SOLTERA, nacionalidad MEXICANA, con R.F.C. FOJB790910RYO, y con domicilio en calle ACOLMAN 154, COL. METROPOLITANA, MPIO. DE NEZAHUALCOYOTL, CÓDIGO POSTAL 54100.

b) Que cuenta con el título, la capacidad, la aptitud, el conocimiento y la experiencia necesarias para desempeñar con eficacia y responsabilidad, durante el período de tiempo en que tiene vigencia este "contrato de trabajo a prueba" el puesto de ASESORA CONTABLE Y FINANCIERA, y que si una vez concluido el plazo de prueba no demuestra tener las cualidades anteriores, la relación de trabajo terminará de forma natural sin responsabilidad alguna para ambas partes.

CLÁUSULAS

PRIMERA- Ambas partes manifiestan conocer las consecuencias jurídicas del presente "Contrato de Trabajo a Prueba"; para "LA EMPLEADA", en caso de no contar con las cualidades especificadas en el inciso "b" fracción segunda del capítulo de "declaraciones" del presente contrato, durante el lapso señalado, acepta expresamente dar por terminada la relación de trabajo deslindando de toda responsabilidad "AL PATRÓN". Por su parte, "EL PATRÓN" se obliga a celebrar

con "LA EMPLEADA" contrato laboral por tiempo indeterminado, en caso de que ésta última demuestre satisfactoriamente durante el tiempo estipulado, que tiene las cualidades a que se refiere el inciso "b", fracción segunda, del capítulo de "prestaciones" del presente contrato.

SEGUNDA.- La vigencia del presente Contrato a Prueba, que es equivalente al espacio temporal del que dispone "LA EMPLEADA" para demostrar que cumple con las cualidades a las que se refiere el inciso "b", de la fracción segunda, del capítulo de "declaraciones" del presente contrato es de manera improrrogable de treinta días naturales, contados a partir de la firma de éste.

TERCERA.- "LA EMPLEADA" se obliga a prestar bajo la dirección y dependencia "DEL PATRÓN" o sus representantes, sus servicios personales en el lugar encomendado por "EL PATRÓN" para la realización de sus funciones profesionales, debiendo dedicarse durante la vigencia de su contrato a todas las labores propias de dicha negociación, principalmente las consistentes en:

- a) Asesorar fiscal y financieramente a clientes diversos;
- b) Llevar la contabilidad de personas físicas y morales;
- c) Ejecutar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría de Administración Tributaria, Instituto Mexicano del Seguro Social y demás instancias tributarias, las operaciones, procedimientos y recursos que requieran nuestros clientes; y
- d) Las que "EL PATRÓN" requiera y que sean acordes con la naturaleza de la profesión de "LA EMPLEADA".

Todas estas actividades deberán ser desempeñadas por "LA EMPLEADA" con las cualidades descritas en el inciso "b", fracción segunda, del capítulo de "declaraciones".

CUARTA.- "EL PATRÓN" se obliga a pagar un salario mensual consistente en \$ 6,000.00 (SEIS MIL PESOS 00/100 M.N.), mismos que serán cubiertos en dos exhibiciones quincenales; así como también, "EL PATRÓN" se obliga a pagar las partes proporcionales, en caso de la terminación del presente Contrato a Prueba, las prestaciones devengadas por "LA EMPLEADA" como son: aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad y en general, todas las prestaciones consagradas por la Ley Federal del Trabajo; y a pagar en su totalidad todas las prestaciones anteriores, en caso de continuar de forma indefinida la relación laboral.

QUINTA.- La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta y ocho horas a la semana tomando en cuenta las actividades propias que desarrolla la empresa, podrá establecer los horarios que estime convenientes para cumplir su objetivo social, siempre y cuando la jornada de trabajo no exceda de la legal. El patrón notificará por escrito el horario asignado a la empleada.

Leído que fue el presente contrato por las partes y enteradas de su contenido y fuerza legal, lo firmaron de conformidad en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los 27 días del mes de octubre del año 2003.

Acabamos de ejemplificar de manera sencilla lo que muy a menudo encontramos en la práctica del campo del trabajo, añadiendo, claro esta, los requisitos que pensamos son necesarios para la regulación jurídica de este peculiar tipo de contrato laboral.

Una vez que ya hemos comprendido lo que es el contrato a prueba y la utilidad que le pretendemos dar en el presente trabajo, nos permitimos recordar que la propuesta que lleva consigo esta tesis, como lo manifestamos en la exposición de motivos, es la de implementar jurídicamente el contrato a prueba en la Legislación del Trabajo.

Antes de continuar, queremos hacer un pequeño paréntesis para mencionar que nosotros tuvimos la fortuna de realizar nuestro servicio social, así como de prestar prácticas profesionales en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, lo que nos permitió tener un contacto directo con patrones (o sus representantes legales) y trabajadores, los cuales acudían a nosotros para aliviar sus diferencias. Esto favoreció a que nos pudiéramos dar cuenta de los problemas más comunes que acontecen en las relaciones de trabajo; y entre estos, por citar el más común, tenemos al despido.

Para poder hablar de la figura jurídica del despido, tenemos que estar bien concientes de que no todos los despidos son injustificados, así como también, no todos los trabajadores en su totalidad son buenos, como tampoco todos los patrones son malos, sino que existe de todo un poco. Pues así, como hay trabajadores que día con día salen a morirse al campo de batalla que es el trabajo y lo hacen dando su mejor esfuerzo y entusiasmo para llevar el pan a sus hogares; también hay, quienes acuden al centro de trabajo solo para holgazanear y distraer las actividades laborales de sus demás compañeros, escudados en la frase "el patrón medio me paga y yo medio trabajo", aprovechándose del sin número de ventajas que la Legislación Laboral contempla para los que tienen la verdadera calidad de trabajadores, por ejemplo: el beneficio de la duda en la aplicación de las normas del trabajo, el peso de la carga de la prueba cuando el patrón ejercita la acción del despido justificado, la suplencia de la deficiencia de la queja, etc. Y generalmente éste último tipo de trabajadores, de los cuales venimos hablando, cuando son asesorados por un pseudo-abogado, después de que hacen y deshacen en sus centros de trabajo, lo abandonan, y se dicen ser despedidos injustificadamente y llegan a cobrar grandes sumas de dinero por concepto de indemnización por despido injustificado.

Es necesario comentar que, también existen patrones que respetan uno a uno los derechos y prestaciones de los trabajadores, e incluso existen quienes llegan a pagar, sin existir contrato colectivo de trabajo, prestaciones superiores a las

consagradas por la Ley, con el afán de incentivar a sus trabajadores, y que estos den lo mejor de sí al realizar su trabajo.

Retomando el tema del despido, éste se produce en gran escala, debido a que en la mayoría de las ocasiones el patrón no se encuentra satisfecho con el desenvolvimiento del trabajador en sus funciones encomendadas, pues sería ilógico que un trabajador que cumple con eficiencia sus labores y que resulta productivo para la empresa, sea despedido por una decisión caprichosa del patrón. La mejor forma de que un trabajador sea productivo para la empresa es teniendo en su persona un conjunto de cualidades llamadas aptitudes y actitudes con las cuales debe desempeñar su trabajo, y destacamos éste último elemento, pues el mejor desempeño de un trabajo no se alcanza únicamente teniendo los conocimientos suficientes del oficio o profesión a ejercitar, pues para ello ya se encuentra instaurada en la Ley una institución llamada "capacitación y adiestramiento", sino teniendo las ganas y el entusiasmo para desempeñarlo. Pues puede existir una persona que sea un erudito en la profesión de psicología y debido a la escasez de empleo que impera en su campo de trabajo, debe de tomar un empleo de profesor de una materia relacionada con la psicología, y por no estar a gusto con su empleo de profesor, todos los días se presenta a dar clases de mala gana, sin poner empeño en que sus alumnos aprendan lo que ocasiona una grave perjuicio no solo para el patrón, si no también para el objetivo social de la empresa.

Este supuesto que acabamos de citar pondríamos encuadrarlo en la fracción II de artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en lo que hace a la falta de probidad, significado que ya vimos, al analizar dicho artículo, y el patrón ejercitar la acción del despido lo que lo eximiría de toda responsabilidad, pero también es cierto que tendrá que entregar al trabajador el aviso de rescisión a que hace alusión el último párrafo del artículo citado para que no se presuma injustificado el despido y al entregar éste, tendrá sobre sus hombros el peso y la responsabilidad de la carga de la prueba, así como el temor de que si no se

defiende bien, o como se dice vulgarmente patinarse en juicio, tener que pagar no solo la indemnización a que hace referencia la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna, si no también los salarios caídos que se acumulen desde la fecha del supuesto despido hasta que se ejecute el laudo. Lo que da lugar a que el sector patronal tenga que buscar nuevas formas y a veces maliciosas de defensa en contra del trabajador. Y como ejemplo claro que esto tenemos a la famosa renuncia firmada que se acompaña al contrato de trabajo al iniciar la relación laboral, la negativa en juicio de la relación de trabajo o del despido con el fin de revertir la carga probatoria, etc.

Y es que el artículo 2° de la múlticitada Ley Federal del Trabajo nos dice:

Artículo 2° " Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

Nos ponemos a pensar que estas normas del trabajo que buscan el equilibrio entre patrones y trabajadores, ¿no será que han dejado de ser protectoras de la clase obrera para convertirse en solapadoras de malos elementos de dicha clase?. Y es que no nos cansaremos de repetir, como ya todos los sabemos que el derecho del trabajo se creó con la finalidad de proteger al trabajador pero esto no significa que sea destructor de su contraparte, o sea la clase empresarial.

Es por ello, que nosotros pensamos en la infinita necesidad de implementar en nuestra legislación laboral una nueva forma de contratación, que le permita al patrón conocer estas actitudes y aptitudes del trabajador antes de comenzar una relación de trabajo en cualquiera de sus modalidades, y en caso de no serle convincente, dar por terminada dicha relación de trabajo sin responsabilidad alguna

Nosotros hemos encontrado en el contrato a prueba, a toda una institución que satisface las necesidades, que en la actualidad, aclama nuestro derecho del trabajo.

Con la propuesta de implementar el contrato a prueba en nuestra legislación laboral, se busca aportar al campo del derecho, y muy en especial, a la rama jurídica del trabajo, una propuesta nueva e innovadora de contratación, que servirá como filtro para la constitución de una futura relación de trabajo, ya sea por tiempo indeterminado, determinado u obra determinada.

Los beneficios que se conseguirán al darle vida jurídica a ésta institución son muchos, por lo cual hemos dedicado un espacio especial, por ser un pilar de nuestra investigación, en el capítulo que precede. Pero adelantándonos un poco, podemos mencionar que con la implementación del contrato a prueba se consigue sanar una laguna en la legislación del trabajo, existente desde el nacimiento del derecho laboral, pues bien es cierto que quizá el contrato a prueba no se encuentre contemplado por escrito en una norma jurídica, pero esto no significa que por ello no esté presente en la práctica cotidiana de las relaciones entre empleado y empleador.¹⁰⁰

El implementar el contrato a prueba no es en general para todas las relaciones de trabajo, nosotros pensamos que bastará con hacerlo en las relaciones individuales de trabajo. La determinación de delimitar nuestra propuesta única y exclusivamente a ésta clase de relaciones de trabajo y no en las colectivas, es porque en éstas últimas ya se encuentra estipulado una especie de período a prueba con la figura jurídica de "la cláusula de exclusión por ingreso" implícita en algunos contratos colectivos de trabajo, de la cual hablaremos más tarde. Así también, al instaurar este peculiar tipo de contrato, conseguiremos respetar el principio de igualdad, contemplado por nuestra Constitución Federal, como uno de los derechos fundamentales del hombre, donde equipararemos las relaciones

¹⁰⁰ Vid. *Infra*, pp. 139-140

individuales de trabajo con las relaciones colectivas de trabajo, en el sentido del período a prueba.

Con la implementación del contrato a prueba se busca dar cumplimiento al artículo 2º de la multicitada Ley Federal del Trabajo, y que ya antes hemos citado, en lo que respecta al equilibrio entre patrones y empleados, pues con la regulación jurídica de dicho contrato, se pretende que sean también tomados en cuenta los intereses del empresario y no solo los del trabajador.

A groso modo, este es el móvil de nuestro trabajo de investigación, pretendiendo con ello no ser partidistas ni de la clase empresarial ni de la trabajadora, si no, atendiendo las necesidades que requiere nuestra disciplina jurídica denominada derecho del trabajo.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR INGRESO

Nosotros queremos incluir este tema en nuestra investigación, debido a que, como ya lo comentamos anteriormente, en las relaciones colectivas de trabajo se encuentra tutelado una especie de período a prueba con la famosa cláusula de exclusión por admisión, pero antes de continuar, es necesario iniciar con el concepto de dicha figura jurídica.

En una obra publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social aparece el siguiente concepto:

CLÁUSULA DE INGRESO. "En virtud de esta cláusula, el patrón se obliga a admitir exclusivamente como trabajadores, a quienes sean miembros del sindicato contratante. También se le conoce con el nombre de cláusula de exclusión por ingreso, ya que por esta cláusula se excluye del ingreso a la empresa, de todos

aquellos trabajadores que no sean propuestos por el sindicato titular o administrador del contrato colectivo o contrato ley respectivamente." ¹⁰¹

Manuel Lastra Lastra nos dice que: "Es una normación del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores de su empresa sino a quienes están sindicalizados." ¹⁰²

A manera de explicación podemos decir, que la cláusula de exclusión por ingreso es aquella en virtud de la cual, obliga al patrón a utilizar únicamente o bien trabajadores sindicalizados o bien a trabajadores miembros de una agrupación determinada. Es por ello, de que a manera de compensación, por la restricción que sufre el patrón en su libertad de selección de personal, se le permite al patrón la posibilidad de fijar un período a prueba, casi siempre por treinta días, durante el cual el trabajador deberá acreditar que posee la capacidad necesaria para desempeñar el trabajo estipulado en la intensidad y calidad convenida.

"Los propios sindicatos se han mostrado anuentes a que se incluya en los contratos colectivos la cláusula que establece el período de prueba o de ensayo como una justa y equitativa compensación para el patrono, quien, durante el lapso de treinta días, de la eficacia de las labores desarrolladas por el trabajador,, y en caso de que no resulten satisfactorias, dar por concluido el contrato de trabajo a efecto de que el sindicato designe un nuevo trabajador." ¹⁰³

Nuestro Tribunal de Amparo ha sostenido en ejecutorias que es lícita la estipulación de un período a prueba en las relaciones de trabajo, si éste se consigna en un contrato colectivo de trabajo como parte de la reglamentación de la cláusula de exclusión por ingreso, por ser compensatoria por la lesión que sufre el empresario en su libertad de elegir a su personal.

¹⁰¹ OROZCO MONDRAGÓN, María Belem y otros. Op. Cit., p. 66

¹⁰² LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit., p. 38

¹⁰³ RAMIREZ FONSECA, Francisco. El despido. "Comentarios y jurisprudencia" 9ª ed., Ed. Pac S.A. de C.V., México, 1989, p.24

EL CONTRATO A PRUEBA EN LOS ANTE-PROYECTOS DE LEY DE 1968 Y 2002

La idea de implementar al contrato a prueba en la legislación laboral no es nueva, si no que ya ha tenido destellos en los pasados ante-proyectos de 1968 y 2002 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales a continuación analizaremos detalladamente:

ANTE-PROYECTO DE LEY DE 1968

Como ya lo hemos dicho, el contrato a prueba, en México, tuvo sus primeros indicios en el ante-proyecto de ley de 1968, el cual contempló en su Título Segundo correspondiente a las "Relaciones individuales de trabajo" un capítulo segundo destinado para regular "el período a prueba", en donde los artículos con los numerales 35, 36, 37 y 38 fueron dedicados para regir dicha figura, los cuales a la letra decían:

Artículo 35. "En las relaciones de trabajo puede estipularse un período de prueba, que no podrá exceder de treinta días, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente:

"Cuando se trate de trabajadores menores de dieciocho años, que presten sus servicios por primera vez en una empresa, el período de prueba podrá extenderse a noventa días. En estos casos el patrono deberá facilitar dentro del período de prueba, la capacitación profesional del trabajador." ¹⁰⁴

Como comentario al primero de los artículos en cuestión, podemos destacar que es por demás acertada la equiparación que se realiza del término contrato a prueba con el de período a prueba utilizado por éste precepto legal, ya que como

¹⁰⁴ Comisión de Prensa y Propaganda de la Confederación de Trabajadores de México. Ante-proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1968. México, D.F., Febrero de 1968, p. 21

lo vimos con anterioridad es errónea la diferenciación que se hace entre estos dos conceptos. Así también, no deja de ser menos acertada, la estipulación precisa de la duración y culminación de dicho período a prueba, pues de esta manera no queda al libre arbitrio de las partes, y sobre todo del patrono, la fijación de su duración.

Con referencia al segundo párrafo del artículo citado, podemos señalar, a nuestra humilde opinión, que es parcialmente destacable. Esta parcialidad se deriva del razonamiento de que es innegable el acierto que se tiene al contemplar la prórroga del período a prueba hasta por noventa días, cuando se trate de trabajadores que laboren por primera vez para una empresa, pero tiene que ocurrir otra limitante, y esta es que esos trabajadores tengan menos de dieciocho años, y es precisamente esto último lo que empaña la eficacia de dicho párrafo, pues pensamos que el beneficio de la ampliación de la duración del período a prueba debe de ser para todos los trabajadores que presten sus servicios por primera vez para una empresa, y no solo para los trabajadores que tienen esa calidad pero que a parte deben de ser menores de dieciocho años; pues de ser así, se atentaría con el principio constitucional de igualdad de condiciones de trabajo para todos los trabajadores.

Artículo 36. "El trabajador o el patrono podrán dar por terminada la relación, en cualquier momento durante el período de prueba, sin incurrir en responsabilidad."¹⁰⁵

Este artículo que acabamos de transcribir, por si solo resulta inequitativo en provecho del patrón, pues así como aplaudimos en su momento la estipulación hecha por el artículo anterior en relación con el máximo de duración del período a prueba, también reprobamos que no se estipule el mínimo de la duración del citado período, pues de ser así, se cometería una rotunda violación al principio de estabilidad del trabajador en su empleo.

¹⁰⁵ Idem.

Artículo 37. "Los trabajadores a prueba prestarán sus servicios en las mismas condiciones que rijan para los trabajadores similares de la empresa o establecimiento." ¹⁰⁶

En lo que respecta a la hipótesis que acabamos de leer, podemos señalar que cumple con los lineamientos que se ha propuesto el derecho del trabajo, pues atiende al principio de igualdad de condiciones laborales para todos los trabajadores sin excepción alguna. Sin embargo, nosotros pensamos, que en lo que toca al renglón de la capacitación y el adiestramiento, éste debe de ser más intenso y constante en los trabajadores que están sometidos a un período a prueba, que los que ya han superado éste.

Artículo 38. "Si al concluir el período de prueba continúa prestando sus servicios el trabajador, la relación de trabajo se regirá por las normas del trabajo aplicables a la empresa y por las estipulaciones que hubieren convenido las partes. El período de prueba se tomará en consideración para determinar la antigüedad." ¹⁰⁷

De este precepto se pueden destacar dos cosas; la primera, es que de acuerdo con lo transcrito, si el trabajador llega a la meta, es decir, logra mantenerse en su empleo los treinta días, que es la duración del período a prueba, por haber demostrado sus aptos conocimientos en las labores desempeñadas, éste tendrá como premio, según el artículo, que la relación de trabajo continúe con las normas del trabajo aplicables a la empresa y por las estipulaciones que hubieren convenido las partes. De esto último, estamos en total desacuerdo, pues hay que recordar que una de las situaciones que motivaron en ese momento a buscar nuevas normas de trabajo, era la necesidad de sustituir la voluntad de las partes por los derechos tutelados en una ley, por lo que no se podía dejar al arbitrio de las partes las condiciones que regularan la continuación de la relación de trabajo.

¹⁰⁶ Idem.

¹⁰⁷ Ibid. p. 22

En segundo lugar, es importante, en beneficio de los trabajadores, la designación que se hace de unificar en una sola relación laboral el período a prueba y la continuación de la relación de trabajo por haberse superado satisfactoriamente éste, ya que para el computo de la antigüedad se sumarán los dos.

Haciendo un análisis general, en lo que corresponde al contrato a prueba, nos encontramos que este proyecto finca las bases para que en un futuro el contrato a prueba tome vida jurídica y aparezca regulado por alguna legislación laboral de nuestro país, pero es innegable que dicha propuesta presenta grandes deficiencias, como las vimos al analizar cada artículo. Por lo anterior es que fue reprobada rotundamente por las organizaciones obreras y no llegó ni siquiera a formar parte de la iniciativa de ley, pese al descontento de las organizaciones patronales.

ANTE-PROYECTO DE LEY DEL 2002

Este proyecto tiene como fecha de nacimiento el 1º de abril del 2002, entre otras cosas que en él se consagran, es el cambio del término patrón por el de empleador en toda la ley, así como la implementación en el Título Segundo, intitulado Relaciones individuales de trabajo, de la relación de trabajo para capacitación inicial y de la relación de trabajo con período a prueba, esta última de suma importancia para nuestra investigación, por lo cual la analizaremos detalladamente.

La relación de trabajo con período a prueba se encuentra contenida de los artículos 39 A al 39 E, con excepción del 39 B, los cuales dicen lo siguiente:

Artículo 39 A. "En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días, podrá establecerse un período a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con

los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

"El período de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta 180 días, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

"Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe y podrá ser despedido sin responsabilidad por el empleador de no acreditar competencia." ¹⁰⁸

De ésta hipótesis legal se desprenden varias circunstancias importantes de señalar. En primer plano, se menciona como requisito sine qua non para poder pactar un período a prueba en una relación laboral, que ésta sea para tiempo indeterminado o para cualquiera de sus modalidades (por tiempo u obra determinada, o para la inversión de capital) pero que la duración de éstas exceda los 180 días. Esta medida nos parece razonable, pues sería del todo ilógico pactar un período a prueba en relaciones de trabajo que tuvieran una duración menor a ésta, ya que de ser así, habría ocasiones en que nos tardaríamos más en estudiar las aptitudes del trabajador que en lo que duraría en sí la relación de trabajo.

En segundo término tenemos a la estipulación del máximo de duración de dicho período a prueba, el cual, según señala el artículo, no podrá exceder de treinta días. Nosotros pensamos que debido a la imprecisión que marca dicho artículo, ésta estipulación deja mucho que desear, ya que al referirse "no podrá exceder de treinta días" deja al criterio de las partes, y sobre todo al de los

¹⁰⁸ Comisión de Prensa y Propaganda de la Confederación de Trabajadores de México. Ante-proyecto de la Ley Federal del Trabajo del 2002. México, D.F., abril del 2002, p. 17

empleadores, estipularlo por menos tiempo, lo que dificultaría a los trabajadores la oportunidad de demostrar sus capacidades laborales.

El tercer punto de la hipótesis antes citada, se refiere al objetivo del periodo a prueba, en este sentido la misma hipótesis nos dice: "con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios..." estos dos últimos elementos en su conjunto nos dicen que el periodo a prueba tiene como único fin valorar las aptitudes del trabajador para con su trabajo, pasando por alto a las actitudes, que también nosotros pensamos, forman parte del buen desarrollo del trabajo encomendado.

El cuarto elemento consagrado por el precepto en cuestión lo encontramos en su segundo párrafo, el cual nos habla de la ampliación de la duración del periodo a prueba, en donde a diferencia del ante-proyecto de ley de 1968, el cual establecía en el párrafo segundo del artículo 35 la posibilidad de ampliar el periodo a prueba a noventa días en los casos de trabajadores menores de dieciocho años que prestaran sus servicios por primera vez para la empresa; en el caso que nos atañe, se puede ampliar dicho periodo hasta por ciento ochenta días, cuando se trate de trabajos de dirección o administración o de trabajos técnicos o profesiones especializadas. La decisión de ampliar en esta clase de trabajos el periodo a prueba fue, según la exposición de motivos, ya que dada la importancia que requieren esta clase de trabajos, ameritan una mayor tolerancia para su mejor desempeño.

El quinto punto, que es el más incongruente, lo encontramos en el tercer párrafo de dicho precepto. Su incongruencia se deriva de que en primer plano atiende al principio de igualdad de salarios y condiciones de trabajo para trabajos iguales, y se le aplaude; pero en segundo término, arrasa con el principio de estabilidad en el empleo, ya que como lo dijimos al analizar el ante-proyecto de 1968, también se debe de establecer un mínimo de duración de dicho periodo para con ello no violentar el derecho del trabajador a permanecer en su empleo.

Así también, dicho precepto nos habla de la figura jurídica del "despido" aplicable para la extinción de la relación de trabajo con período a prueba, lo que sería un total retroceso al derecho del trabajo, pues ya en la actual Ley Federal del Trabajo se encuentra estipulado, dentro de las causales de "terminación" de la relación de trabajo, previstas por su artículo 53, la posibilidad de extinguir la relación de trabajo por inhabilidad manifiesta del trabajador (fracción IV. Lo que nos lleva a concluir que la figura jurídica aplicable para la extinción del período a prueba es la "terminación" y no la "rescisión patronal".

Artículo 39 C. "La relación de trabajo con período a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado." ¹⁰⁹

La presunción legal a que se refiere esta hipótesis, atiende a la actualmente establecida en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, de que a falta de disposición expresa se presumirá indeterminada la relación laboral. Y es de aquí, donde se desprende que no puede existir relación de trabajo con período a prueba sin que medie previamente un contrato por escrito que así lo determine.

Artículo 39D. "Los períodos a prueba y de capacitación inicial improrrogables y no podrán aplicarse al mismo trabajador simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, ni de ascensos, ni aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo empleador" ¹¹⁰

El precepto que acabamos de citar es totalmente irrefutable por cumplir con los principios rectores del derecho del trabajo, al prohibir de forma rotunda, con excepción del caso previsto por el artículo 39 A párrafo segundo, la ampliación o la irrepetibilidad del período a prueba.

¹⁰⁹ Ibid. p. 18

¹¹⁰ Idem.

Artículo 39 E. "Cuando concluyan los períodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos de calculo de la antigüedad." ¹¹¹

En lo que respecta a este precepto legal, si analizamos detalladamente su contenido, podemos darnos cuenta que vuelve a ser en cierta forma errónea, ya que el artículo 39 A en su primer párrafo, nos da la posibilidad de pactar un período a prueba en las relaciones indeterminadas de trabajo, o en cualquier otra, siempre y cuando exceda los 180 días de duración. Entonces porqué éste artículo se limita a decir que a la conclusión del período a prueba y subsistencia del trabajo éste se considerará por tiempo indeterminado.

Como podemos ver, tanto el ante-proyecto de 1968 como el del 2002, tienen grandes defectos, y de haber obtenido en esas condiciones la calidad de ley, hubieran contravenido, entre otras cosas, el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su empleo mientras no subsista alguna causa grave para desvincularlo de él, mejor conocido como principio de estabilidad en el empleo, lesionando con ello severamente el espíritu del derecho del trabajo. Nuestra propuesta va enfocada, de igual forma, a implementar al contrato a prueba, pero sin violentar el principio de estabilidad en el empleo, para no dar marcha atrás a los derechos obtenidos con la lucha de clases, y en él capítulo que nos precede expondremos de que manera.

LEGALIDAD O ILEGALIDAD DEL CONTRATO A PRUEBA

Este tema ha sido materia de incesante polémica entre los doctrinarios jus-laboralistas, quienes se debaten por comprobar la legalidad o ilegalidad del contrato a prueba. Dentro de éstos últimos tenemos autores de la talla de José Dávalos quien opina que: "El contrato a prueba es pernicioso, porque se utiliza

¹¹¹ Idem.

artificialmente por los patrones para mantener a los trabajadores atados y sometidos a una inestable relación, basada en la constante renovación de contratos "temporales". Los trabajadores como tienen necesidad de percibir un salario para sostener a sus familias, se ven obligados a aceptar estas irregularidades." ¹¹² Así también, afirma que "Los contratos a 28, 30 o a seis meses o a un año, que se dan tan frecuentemente, colocan al trabajador en una grave situación de inseguridad jurídica en contra de su derecho a la estabilidad en el empleo. Con ello las empresas tratan de evitar que el trabajador adquiera los derechos que tienen su origen en la antigüedad." ¹¹³

Por otra parte, el gran jurista Trueba Urbina nos dice al respecto que: "Conforme a nuestra legislación, el contrato de trabajo a prueba carece de validez, ya que desde que se inicia la prestación del servicio el trabajador adquiere los derechos que consagra la Ley Laboral en su favor, entre tanto subsista la materia de trabajo; por lo que si un patrón o empresa despide a un trabajador al término fijado del llamado contrato de trabajo a prueba, subsistiendo la materia de trabajo, tal despido es injustificado y le da derecho al trabajador a ejercitar las acciones respectivas." ¹¹⁴

El autor Francisco Ramírez Fonseca opina que: "El contrato a prueba no existe. En primer lugar, pugna con la idea de permanencia en el trabajo; en segundo término, la ley señala de manera limitativa y no enunciativa las formas que pueden revestir los contratos de trabajo sin que esté incluido en dichas formas el contrato a prueba." ¹¹⁵

Sumado a este desfile de opiniones que acabamos de citar, nuestro Tribunal de Amparo sostuvo en una ejecutoria de antaño, pronunciada el 25 de febrero de 1941, en el Amparo Directo 3884/40/1^a, Juárez Enrique C., lo siguiente:

¹¹² DÁVALOS, José. Op. Cit., p. 50

¹¹³ Idem.

¹¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Ed. Porrúa S.A., México, 1989, p. 41

¹¹⁵ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. Cit., p. 21

"Nuestra Ley Federal del Trabajo define con toda claridad, que en su artículo 17, que donde hay la prestación de un servicio personal, mediante la retribución convenida y bajo la dirección y dependencia de otra persona, hay contrato de trabajo; y el artículo 18 del propio ordenamiento declara que se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, de lo que es lógico concluir que de acuerdo con tales disposiciones, el contrato de trabajo existe y surte todos sus efectos desde el momento mismo en que comienza la prestación del servicio personal por un acto de voluntad de ambas partes, esto es, de quien lo presta y de quien lo recibe por lo que no puede tener ninguna validez la cláusula inserta en un contrato y que determine que el trabajador no se considera admitido antes de determinados días de trabajar a prueba, ya que esto implica sujetar el contrato a una condición suspensiva que trae aparejada una renuncia de parte del trabajador a los derechos que la Ley concede."

El mismo criterio se confirmó, pero más tarde, en la ejecutoria dictada en el Amparo Directo 867/79. Bernabé Terán Román, del 17 de marzo de 1980 (Informe. Cuarta Sala, 1980, p. 44), que a la letra dice:

"CONTRATO A PRUEBA, INEXISTENCIA LEGAL DEL. Los contratos de trabajo en que se deje al criterio del patrón calificar las aptitudes del trabajador durante un período determinado, para otorgar o negar la contratación definitiva, o sea los llamados "a prueba", no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben entenderse celebrados por tiempo indefinido al no existir causa legal que motive la limitación en su duración."

Aún sin realizar un análisis exhaustivo de las manifestaciones vertidas por los anteriores doctrinarios, nos podemos dar cuenta que, con excepción de los criterios jurisprudenciales, todas en su conjunto carecen de fundamento legal, pues son el resultado de un idealismo sentimentalista, que se inclina de forma rotunda y cerrada a defender a la clase económica e intelectualmente débil, en

este caso los trabajadores, pasando por alto que la mejoría de las condiciones de los trabajadores depende, en gran medida, del buen desarrollo productivo de la empresa.

También hay doctrinarios apoyando la idea de implementar el contrato a prueba en la legislación laboral, tal es el caso del jurista Luigi De Vitala, quien opina que: "La ley admite que entre los que estipulen el contrato de trabajo se establezca un período de prueba, el cual, además, es aconsejable cuando no se trata de personas cuyas capacidades de trabajo son conocidas en orden al que han de realizar, evitándose así todas las consecuencias legislativas que derivan de una admisión definitiva al servicio del prestador de obra."¹¹⁶

Ramírez Fonseca, al verter su opinión acerca del contrato a prueba, en una segunda declaración nos dice: "...el ingreso de un trabajador a una empresa crea una sucesión de derechos permanentes; la legislación mexicana permite la disolución de la relación de trabajo sin causa justificada y otorga al trabajador un derecho en la empresa, del que van a derivar las posibilidades de ascenso, jubilación, seguros de invalidez y vejez, etcétera; nos parece que nada se opone que, a cambio de estos derechos y oportunidades, se le exija al trabajador que demuestre su aptitud para el trabajo."¹¹⁷

Por nuestra parte, nosotros apoyamos estos criterios y nos aferramos a la idea de que debe de regularse el contrato a prueba en nuestra legislación laboral. Por lo que nos permitimos agregar a las anteriores opiniones nuestro razonamiento lógico-jurídico.

Nosotros fundamos la legítima legalidad de nuestra propuesta en el principio de legalidad que nos dice: "Todo lo que no está prohibido está permitido para los gobernados". Hay autores quienes opinan que la prohibición de la estipulación del

¹¹⁶ DE VITALA, Luigi. El contrato de trabajo. Ed. López y Etchegoyem S.R.L., Buenos Aires, 1946, p. 197

¹¹⁷ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. Cit., p. 25

contrato a prueba encuentra su fundamento legal en la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, de su contenido se desprende la prohibición de separar de su empleo a los trabajadores sin justa causa. Nosotros estamos en contra de dichos autores, pues si bien es cierto que, la citada hipótesis Constitucional se protesta a favor de la estabilidad del trabajador en el empleo; también es cierto, que la citada hipótesis no es contraria al derecho del patrón de juzgar de la capacidad de un trabajador previo a la admisión definitiva en la empresa.¹¹⁸

También podemos decir que, el contrato laboral con período a prueba no solo no esta prohibido por algún ordenamiento legal mexicano, si no que hasta se encuentra permitido por la Ley Federal del Trabajo, pues si volteamos nuestra atención hacia el artículo 53 fracción IV, encontraremos que a la letra dice:

Artículo 53. "Son causas de terminación de la relación de trabajo:

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y..."

Esta fracción es muy clara cuando nos habla de la inhabilidad manifiesta del trabajador como motivo para dar por terminada con la relación de trabajo, sin responsabilidad para ambas partes. Es obvio, que al hablar de inhabilidad, el legislador se refirió a la falta de habilidad, lo que se traduce en falta de aptitudes, y porqué no, de actitudes, para desempeñar la labor encomendada.

Otro punto, al que también nos conduce la fracción en cuestión es que, diversos autores afirman que el contrato a prueba tiene su ramo legal en la fracción I del artículo 47, la cual se refiere básicamente al engaño cometido por el trabajador, o en su defecto, por el sindicato que lo propuso, por haberse atribuido con certificados falsos o recomendaciones, aptitudes que no tiene. Esto para nosotros

¹¹⁸ Cfr. Ibid., pp. 26-27

es erróneo, pues es claro que esta fracción sanciona, más que a la falta de capacidad, aptitudes o facultades, sanciona a la conducta dolosa del engaño del trabajador o el sindicato, mientras que la figura jurídica de la terminación, aduce simplemente a la inhabilidad del trabajador.

De igual forma, podemos identificar al contrato a prueba como una figura jurídica, no contradictoria de normas legales, por las circunstancias que se desprenden; en primer plano, de las garantías de igualdad, contempladas por nuestra Constitución Política Federal de las cuales gozamos todos los individuos por el simple hecho de encontrarnos dentro de la demarcación territorial de nuestro país; en segundo término, tenemos al principio de equitatividad entre las partes de una relación de trabajo, plasmado en el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones." Por lo cual, con todo lo anterior, no podemos negar que los derechos consagrados por las normas de trabajo se han hecho para todos los que intervienen en esas relaciones jurídico-laborales. Y como ya lo hemos visto, el período a prueba consagrado en un contrato colectivo de trabajo, resultado de la aplicación de la cláusula de exclusión por admisión, es totalmente lícito, entonces, apegándonos en estricto derecho a esos principio de igualdad y equitatividad, porqué no ha de emplearse el mismo criterio para la estipulación del período a prueba en los contratos individuales de trabajo.

Por último, ya todos sabemos que el espíritu del derecho del trabajo es defender a toda costa el derecho del trabajador a permanecer en su empleo, de lo cual no titubeamos en aplaudir. Sólo que, de esta defensa legal se han agarrado diversos autores para decir que la implementación en la ley del contrato a prueba es atentar contra el principio de estabilidad en el empleo, derecho medular de nuestra legislación laboral, a lo que nosotros decimos que NO, pues como lo menciona el destacado jurista Néstor De Buen, ¹¹⁹...no debe de entenderse a la

¹¹⁹ DE BUEN, Néstor. Op. Cit., p.29

estabilidad en el empleo como el derecho del trabajador a permanecer en el empleo de forma indefinida, sino como el derecho de conservarlo mientras la naturaleza del trabajo así lo permita." Es por ello que pensamos, que si implementamos un contrato de trabajo con período a prueba, previamente bien estudiado, que evite violar dicho principio de estabilidad, y no como los propuestos en los ante.proyectos de ley de 1968 y 2002, los cuales si vulneraban el citado principio.

Para ello, nosotros proponemos, que se establezca un término mínimo y un término máximo en la duración del contrato a prueba, pudiendo ser éste el mismo día; es decir, el patrón no podrá despedir al trabajador sin justa causa mientras no concluya dicho término, esto con la finalidad de que el trabajador tenga la absoluta seguridad de su permanencia en el empleo durante la duración del período a prueba. Pero esto quedará más detallado en el capítulo que nos precede, cuando consignemos nuestra propuesta en los preceptos legales correspondientes.

4.2 EL CONTRATO A PRUEBA EN LA PRÁCTICA ACTUAL EN NUESTRO PAÍS

Es indudable que, ante la omisión que presenta la ley laboral sobre el contrato a prueba, muchas empresas no han titubeado un instante para celebrarlo con sus trabajadores. Pero para poder tener un mayor conocimiento sobre este punto, nos acercamos a los titulares y colaboradores de instituciones y autoridades del trabajo a fin de que nos proporcionen información más precisa sobre este tema.

En una charla que tuvimos con la licenciada Teresa Cabello Arellano, quien funge como Presidenta de la Junta Especial Número Doce de la Local de Conciliación y Arbitraje, al pedirle su opinión sobre el contrato a prueba nos dijo: "El contrato a prueba no debe de existir, ya que con éste, el patrón escatima los

derechos del trabajador, pues el patrón queda facultado para rescindir, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo, por la falta de capacidad del trabajador, lo que vulnera el principio de estabilidad en el empleo”.

Al mismo cuestionamiento, el Presidente de la Junta Especial Número Uno de la Federal de Conciliación y Arbitraje, licenciado Humberto Aranda G. nos respondió: “El contrato a prueba es un tema muy delicado, que requiere de un amplio estudio para ser aprobado o rechazado, lo que sí puedo decir, es que en la actualidad no existe y los proyectos que han aparecido han fracasado por ir en contra de los derechos de los trabajadores”.

La misma opinión acerca del contrato a prueba se la pedimos al licenciado Francisco Morales, quien desempeña el cargo de Jefe de Conciliadores del Área de Relaciones Individuales dentro de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, el cual nos dijo que: “El contrato a prueba va contra el principio de la legislación laboral, pues el mismo no está reconocido por la ley, ya que se presta para que violenten los derechos del trabajador”.

El licenciado Carlos Angulo, quien es Director de Soporte Técnico y Asesoría Legal de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, también nos da su punto de vista acerca del contrato a prueba y nos dice: “Que el contrato a prueba no está tan desvinculado del derecho del trabajo, pues en las relaciones colectivas de trabajo, si está permitido la estipulación de periodos a prueba que son similares a la naturaleza del contrato a prueba. Asimismo, en las relaciones individuales de trabajo existe una figura jurídica similar contemplada por la fracción I del artículo 47, la cual hace referencia al engaño del trabajador o del sindicato que lo propuso por atribuirse conocimientos o capacidades de las cuales se carecen.



Un servidor y la licenciada Teresa Cabello Arellano, Presidenta de la Junta Especial Número Doce de la Local de Conciliación y Arbitraje



Un servidor y el licenciado Francisco Morales, Jefe del Área de Conciliadores de Relaciones Individuales de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del D.F.

Al realizar un cuestionamiento acerca de la existencia práctica del contrato a prueba, la licenciada Alejandra Ibáñez quien se desempeña como Presidenta de la Junta Especial Número Once de la Local de Conciliación y Arbitraje nos dijo que: "es innegable que los patrones abusando de la ignorancia de los trabajadores se atreven a celebrar contratos a prueba con sus trabajadores, y éstos por falta de conocimiento de sus derechos casi nunca se inconforman antes las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero esto sólo se da afuera de las Juntas, pues dentro de juicio, los representantes legales de las empresas nunca se defienden aludiendo la terminación del contrato o del período a prueba, pues a sabiendas de su inexistencia legal saben que perderían el juicio, por lo que deciden optar mejor por la estrategia de negar la relación laboral o el despido logrando con ello la reversión de la carga probatoria".



Un servidor y la licenciada Alejandra Ibáñez, quien se desempeña como Presidenta de la Junta Especial Número Once de la Local de Conciliación Y Arbitraje del Distrito Federal

El mismo cuestionamiento se lo hicimos a la licenciada Maria Guadalupe González, quien se desempeña como Auxiliar del Presidente de la Junta Especial Numero Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje, quien respondió: "El contrato a prueba siempre ha existido en el campo laboral, aun sin existir fundamento legal alguno para celebrarlo, aunque los patrones que tienden a estipularlo lo hacen con la finalidad de despojar al trabajador de sus derechos, por lo que si llegase un asunto donde la parte demandada opusiera como excepción la terminación del período a prueba, ésta sería anulada totalmente".

Al requerir la opinión del licenciado Ildelfonso Muñoz Alonso, quien ocupa el puesto de Subprocurador de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, acerca del tema en cuestión, amablemente nos respondió: "En la institución es muy frecuente encontrarnos con trabajadores que dicen haber sido sometidos a reiterados contratos, con el argumento de estar a prueba, con una duración de veintiocho o treinta días y que al término de los mismos les hacían firmar una renuncia y un recibo finiquito, lo cual es completamente ilegal, por lo que inmediatamente se reclama la indemnización correspondiente por despido injustificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando no pudo llegarse a un arreglo conciliatorio con el patrón".

A su vez, el licenciado Carlos Angulo, quien como ya lo mencionamos es Director de Soporte Técnico y Asesoría Legal de la PROFEDET, de acuerdo con su parecer "El contrato a prueba de hecho existe y lo encontramos en los famosos contratos por veintiocho días, sólo que en la institución para la que trabajo es poco frecuente lidiar con ellos, ya que casi siempre tratamos con relaciones colectivas de trabajo donde si está regulado y permitido el período a prueba en los contratos colectivos de trabajo con la cláusula de exclusión por admisión. Debido a la práctica frecuente del contrato a prueba, ésta debe de ser regulada por la ley, ya sea para sancionar a sus estipuladores o para adecuarlo a la naturaleza del derecho del trabajo.



Un servidor y el licenciado Carlos Angulo, quien es Director del Área de Soporte Técnico y Asesoría Legal

Finalmente, para concluir con nuestra indagación, le preguntamos al licenciado José Luis Guerato Gutiérrez, quien es el Presidente de la Junta Especial Número Dos de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, ¿si creé conveniente la implementación del contrato a prueba en la legislación laboral?, el cual nos contestó: "La implementación del contrato a prueba tiene dos caras; la primera, obedece a un beneficio total para el patrón, sumado a la atracción a nuestro país del empresario extranjero. La segunda, con respecto a los trabajadores, se perdería lo que han logrado a base de luchas, pues su estabilidad en el empleo se limitaría. Si estuviera en mis manos la decisión de aprobarlo o rechazarlo, sin titubear un solo instante lo rechazaría".

El licenciado Guillermo Martín Hernández, quien se desempeña como Presidenta de la Junta Especial Número Quince de la Federal de Conciliación y

Arbitraje, respondió a la misma pregunta lo siguiente: "Que el contrato a prueba no tiene cabida dentro del derecho del trabajo, pues es contrario a la naturaleza del mismo, ya que es proteccionista de la parte patronal y se debe de legislar en base a lo ya establecido, por lo que no es recomendable su implementación".

De igual forma, el licenciado José Luis González Larrazolo quien es Procurador de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, se protesto en contra de la implementación del contrato a prueba en la legislación laboral, diciendo irónicamente: "¡Que los fusilen a todos aquellos que quieran implementar el contrato a prueba! Ya que éste pisotea los derechos del trabajador, pues sus propagadores son empresarios o sus representantes".



Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

Por otra parte, el licenciado Carlos Angulo, quien desempeña el puesto antes señalado, a la misma pregunta respondió: "creó que es muy necesaria la

regulación del contrato a prueba para las relaciones individuales de trabajo, pues sería poner en un plano de equiparación las relaciones individuales con las colectivas en donde si se permite el período a prueba. Solo que esta regulación debe hacerse con muchas reservas para que no se dé el abuso, ya que si bien es cierto que el trabajador pierde su fuente de trabajo; también lo es, que el patrón no tiene porque tener en su empresa personal que no le es productivo”.

CAPITULO QUINTO:

ANÁLISIS JURÍDICO Y SOCIAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONTRATO A PRUEBA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA, PARA LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

5.1 BENEFICIOS A LA SOCIEDAD EN GENERAL

Nuestro intento por implementar el contrato de trabajo a prueba en la legislación laboral mexicana tiene un porque, y este se debe a que su instauración legal trae grandes beneficios tanto para las empresas como para los trabajadores, y en sí, para nuestra sociedad en general. Para su estudio detallado a éstos beneficios los hemos clasificado en sociales y jurídicos, y a continuación pasamos a su análisis:

BENEFICIOS SOCIALES

La mayoría de las personas que se interesan por el derecho del trabajo, cuando escuchan una propuesta acerca de la implementación del contrato de trabajo a prueba, de inmediato piensan que de llegar ésta a tomar vida jurídica en nuestra legislación laboral, traería consigo un retroceso en los derechos obtenidos por los trabajadores en la ardua lucha de clases; lo cual, nosotros refutamos totalmente, debido a que con la implementación de dicho contrato no se pretende dar marcha atrás a esos derechos, sino por el contrario, se busca optimizar las condiciones en que actúa el sector empresarial para con ello fomentar el desarrollo de la clase trabajadora. Lo anterior lo explicamos mejor de la siguiente manera:

En la ciencia de la física existe una regla que es irrompible, la cual dice: "A toda acción corresponde una reacción" y esto es muy cierto, y como ejemplo de ello tenemos que si un cuerpo en movimiento choca con determinada fuerza contra otro cuerpo estático, éste último también entrara en movimiento. En el campo laboral ocurre lo mismo, y es que las relaciones de trabajo se encuentran íntimamente vinculadas con los factores políticos, económicos y sociales, por lo cual, el buen o mal estado en que se encuentren uno o todos ellos se verá reflejado en las relaciones de trabajo. Es decir, debe de concurrir una relación

armónica entre trabajadores, patrones, la sociedad y el Estado, para alcanzar la meta primordial que persiguen las partes que intervienen en una relación de trabajo, que es, tener una sólida solvencia económica.

Por ejemplo, una persona común y corriente que tiene el deseo de poner su propio negocio, pero que carece del capital para hacerlo y acude ante el gobierno para que éste le financie su proyecto, y a causa de la mala administración de dicho gobierno no es posible tal financiamiento, ese proyecto se vendrá abajo. En cambio, si el gobierno, producto de la buena administración, se encuentra en las posibilidades económicas de impulsar a dicho proyecto, éste nacerá y dará pauta a la apertura de nuevas fuentes de empleo, lo que beneficiará a la sociedad. Pero, si una vez, que ya está funcionando el negocio tiene que cerrar por la poca o deficiente producción ocasionada por el mal desempeño y las pocas ganas de los trabajadores, nada de lo anterior habrá servido. Pero, si por otra parte, la empresa en función alcanza a obtener una buena producción con un alto grado de calidad, debido al gran esfuerzo y empeño que pusieron sus trabajadores, esto traerá como resultado, que la empresa se encuentre en condiciones de pagar mejores salarios y mayores prestaciones a sus trabajadores, con la finalidad de mantenerlos contentos.

En resumen, a lo que queremos llegar, es que entendamos que si los trabajadores realizamos nuestro trabajo con la eficiencia y la eficacia que es debida, las empresas se verán beneficiadas en el renglón de la producción y por ende de la economía, lo que traerá como resultado mejores condiciones laborales, entre ellas salarios para los trabajadores; y tal vez, hasta la apertura de nuevas fuentes de empleo.

Es indudable que en la actualidad, con el creciente aumento del consumo de productos importados derivados de la celebración del Tratado de Libre Comercio, las empresas mexicanas enfrentan un difícil reto, que es la ampliación al máximo de su producción o de sus servicios en lo que se refiere a cantidad y calidad para

poder entrar a la guerra de la competitividad con los productos extranjeros. Es por ello, la actual necesidad de la creación de nuevas normas del trabajo, que no solo estén planeadas para la estricta protección del trabajador, sino que permitan al patrón la libre selección del personal que formará parte de su plantilla de trabajadores, para que con ello se encuentre en aptitud de hacerle frente a la competencia nacional y extranjera.

Nosotros hemos pensado que el contrato a prueba es el arma perfecta que le permite al patrón prejulgar, durante un período de tiempo determinado, las aptitudes y actitudes del personal que aspira a entablar una relación de trabajo en cualquiera de sus modalidades, lo que le dará al patrón la oportunidad de elegir únicamente a aquellas personas que de verdad sirvan para el trabajo a realizar, separando sin responsabilidad de la empresa, a aquellas que no cuentan con los conocimientos o el entusiasmo necesario para prestar el servicio.

Otro beneficio derivado de la implementación del contrato a prueba, es que, como la finalidad de éste es de servir como una especie de filtro para la celebración de relaciones de trabajo con duración considerable, se evitará que se contagien los trabajadores que en verdad le ponen todas las ganas a su trabajo, de las malas influencias que se desprenden de los pseudo-trabajadores que solo acuden a los centros de trabajo a perder el tiempo. Lo que arrojará que las empresas solo cuenten con personal altamente calificado.

También se puede palpar, que la adopción de nuestra propuesta desembocará en un beneficio común para toda la sociedad. Ya que nos permitimos recordar, que en este mundo, todos jugamos el papel de trabajadores y de consumidores a la vez, por lo cual es obvio, que cuando nos encontremos desempañando ese segundo papel, tendremos la satisfacción de que si son servicios los que adquirimos, serán proporcionados por trabajadores entusiastas y aptos para prestarlos; y si son productos los que adquirimos, será totalmente confiable su calidad.

Por último, la implementación del contrato a prueba es viable para todo el país, por la sencilla razón de que en todos los países tercer mundistas en vías de desarrollo, como el nuestro, la economía depende en gran medida de la inversión del capital extranjero. Nosotros, hablando como parte de la población del país, necesitamos atraer la atención del inversionista extranjero, pero para ello, necesitamos brindarles la seguridad de que su dinero dará frutos con nosotros y una forma de lograrlo es legislando normas de trabajo que les permitan una cómoda convivencia con los tribunales laborales, sin llegar, claro está, al atropello de los derechos de los trabajadores.

Lo anterior, es muy destacable, ya que hay que recordar que todo exceso es perjudicial; así pues, la extrema protección que se ha depositado en los trabajadores ha producido, en algunos casos, la solapación de conductas arbitrarias, las cuales acarrea grandes perjuicios al sector empresarial. Tal es el caso de la empresa alemana Volks Wagen con sede en la ciudad de Puebla, en la cual, cada año sus trabajadores la amenazan con irse a la huelga. Y nosotros nos preguntamos ¿qué pasaría, si en un momento determinado, los dueños de Volks Wagen cansados de tanta benevolencia legal hacia los trabajadores, decidieran llevarse de México su empresa? ¿qué pasaría con sus miles de trabajadores? ¿en qué grado afectaría a la sociedad?

Es por ello que pensamos, que la tutela legal del contrato a prueba, encontrándose ésta bien regulada en la ley, será un pilar de oro para los empresarios extranjeros que piensen en invertir su dinero.

BENEFICIOS JURÍDICOS

La aportación que se realiza al campo del derecho del trabajo con la tutela legal del contrato a prueba, no es menos benefactora, que las aportaciones hechas al campo social. En primer punto, nos encontramos que, es innegable la necesidad de la regulación del contrato a prueba sea adoptándolo o prohibiéndolo, ya que su

omisión hecha por nuestra legislación laboral, he creado un ambiente de incertidumbre, lo que ha ocasionado, como lo vimos en el capítulo anterior, que cada vez más aumente la aparición de dichos contratos. Lo que gana el campo del derecho con la adopción de nuestra propuesta, es cubrir esa laguna jurídica y a su vez, regular todas esas relaciones contractuales de ese mismo tipo.

Hablar de implementar el contrato a prueba en la legislación laboral, es hablar de implementar una institución innovadora que va acorde con las necesidades actuales de nuestra sociedad, pues sobra decir, que el derecho es una ciencia cambiaria que evoluciona con los grupos sociales, y que el contrato a prueba es una figura jurídica que en verdad atiende al principio rector de equilibrio entre las partes de una relación de trabajo, consagrado por el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, ya que la citada institución es una forma libre y minuciosa de selección de personal, lo que deja en un plano equitativo al patrón con el trabajador, ya que a cambio de una gama de derechos y prestaciones que éste último adquiere, como lo son: aguinaldo, vacaciones con su respectiva prima, utilidades, seguro social, etc., por el simple nacimiento de la relación de trabajo; es totalmente justo, que el patrón tenga la certeza, que esos trabajadores que reciben todos esos beneficios, están aptos para desempeñar el trabajo que él les encomienda.

Hay que dejar atrás la vieja idea de que empresario o patrón significan personas que amasan grandes fortunas, porque es totalmente falso, ya que de acuerdo con lo establecido por el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores." Lo que nos quiere decir, que para tener la calidad de patrón, basta con recibir un servicio de uno o varios trabajadores, sin importar el nivel socio-económico. En este sentido, todos, sin excepción, podemos llegar a ser en un momento dado patrones, por lo que por seguridad jurídica es menester tener a la mano una institución que nos permita valorar las aptitudes y actitudes de nuestros trabajadores, para que en el indebido caso de que éstas no nos sean favorables,

poder dar por terminada con esa relación laboral sin correr el riesgo de sujetarnos a largos juicios y al pago de cuantiosas indemnizaciones.

Como una anécdota a lo anterior, recordamos que cuando estuvimos prestando nuestro servicio social en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, nos tocó atender un asunto en el cual una señora de aproximadamente 60 años de edad, que se mantenía económicamente de la venta de dulces, reunió, con mucho sacrificio, el dinero necesario para la construcción de un nuevo cuarto, para lo cual contrató a un albañil, y éste trajo a su ayudante. A los tres días de haber comenzado la obra, cuando regresó la señora de su venta de dulces, encontró al albañil y a su ayudante en avanzado estado de ebriedad y una de las paredes que acababan de construir, casi se caía sola por la pésima mano de obra; por lo que la señora, procedió a echarlos. Posteriormente, estos pseudo-trabajadores se presentaron en la institución antes citada alegando ellos un despido injustificado y solicitando el pago de la indemnización correspondiente, a razón de un salario excesivamente elevado, más los salarios caídos. Cuando citamos a esta señora, a efecto de tener una plática conciliadora, ella nos contó la verdad de los hechos; sin embargo, como la misión de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal es defender a todo aquel que tiene la calidad de trabajador, se le tuvo que requerir a la señora el pago de mes y medio de salario por concepto de indemnización Constitucional, por ser un arreglo conciliatorio, a lo cual la señora, por falta de asesoramiento jurídico, accedió a pagar.

De esta anécdota se puede rescatar lo siguiente:

a) Como pudimos apreciar, en éste caso se rompe con la idea tradicional de que el patrón se encuentra económicamente por encima del trabajador, ya que aquí la persona que desempeña el papel de patrón, apenas si tenía lo suficiente para pagar material y mano de obra.

b) Debido a la extrema protección de la cual gozan todas las personas que tienen la calidad de trabajadores, se da pauta a la solapación de conductas arbitrarias como la anterior. Ya que estos pseudo-trabajadores tenían a su favor la presunción legal de la relación de trabajo, debido a que la señora omitió celebrar contrato civil de prestación de servicios; así como también, dichos pseudo-trabajadores abusaron fijándose un salario muy elevado, ya que gozan del beneficio de la carga de la prueba consagrado por los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, y por si fuera poco, la misma ley ha creado instituciones como lo son la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de cada entidad federativa, encargadas de asesorar y asistir en juicio de forma totalmente gratuita a la clase trabajadora.

c) Bien es cierto, que la señora quien tenía en ese momento la calidad de patrón, pudo haberse defendido en juicio negando lisa y llanamente la relación de trabajo o entregar el aviso rescisorio de la relación de trabajo aludiendo la falta de probidad u honradez y el estado de embriaguez dentro del centro de trabajo fracciones II y XIII respectivamente del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pero esto hubiera ocasionado que la señora, la cual no tenía los medios económicos, se sujetará a un juicio largo y costoso, corriendo el riesgo de, como se dice en la práctica, patinarse en juicio y tener que pagar una inimaginable indemnización.

Es en casos como éste, en el que se necesita tener a la mano una institución jurídica, como lo podría ser el contrato a prueba, que permita disolver la relación de trabajo sin tener que sujetarnos a prolongados juicios y sin correr el riesgo de tener que pagar cuantiosas sumas de dinero.

Ya por último, la adopción legal de la propuesta que manejamos en esta tesis es benigna para el campo jurídico, por que pensamos que con ella disminuirá en gran medida la cifra de despidos injustificados, ya que una vez concluido el tiempo de prueba, el patrón no podrá aducir la causal marcada con la fracción I del

artículo 47 que consagra el engaño por atribuirse facultades o capacidades de las cuales carece el trabajador. Así también, es todo ilógico que un patrón, que se encuentra satisfecho con las aptitudes y actitudes de sus trabajadores, separe a éstos de su empleo, cuando le son útiles, por simple decisión caprichosa.

5.2 PERJUICIOS A LA SOCIEDAD EN GENERAL

La propuesta que tratamos en nuestro trabajo de investigación es sumamente delicada, ya que de llegar a tener vida jurídica, una mala regulación en la ley podría ocasionar severas lesiones en los derechos ya adquiridos por los trabajadores, y más en lo que respecta a la estabilidad en el empleo, cosa que nos negamos a cometer.

Por ejemplo, si no se regulara un límite máximo de la celebración de contratos a prueba entre mismos trabajadores y mismos patrones, esto nos podría llevar al abuso por parte del sector empresarial, los cuales celebrarían con sus trabajadores contratos a prueba de forma reiterada e ilimitada, impidiéndoles adquirir su derecho a la estabilidad absoluta en el empleo, lo cual es la esencia del derecho obrero.

La formalidad en el contrato a prueba juega un papel primordial, y esta versa, en que la única forma en que pueda establecerse un contrato laboral a prueba debe ser por escrito, ya que al igual que las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, la falta de estipulación expresa acarreará la presunción legal de ser de duración indefinida la relación de trabajo. Y es obvia la seguridad jurídica que esto representa para los trabajadores.

La falta de expresión de un plazo mínimo y un máximo de duración del período a prueba, implícita en el cuerpo del mismo contrato, arrojaría la inseguridad por

parte del trabajador de tener que vivir con la incertidumbre de la permanencia en el empleo, ya que está en manos del patrón la decisión de separar en cualquier momento al trabajador, aun sin haber concluido el período a prueba. En cambio, si se establece un plazo mínimo al cual el patrón está obligado a mantener al trabajador en su empleo, éste último tendrá la seguridad de contar con su empleo durante éste tiempo. Y para el indebido caso de que el patrón de por terminada con la relación de trabajo sin causa grave para ello, dicha acción tendrá la calidad de un despido injustificado. Es así, como el contrato a prueba se convierte en una institución jurídica laboral que asume la calidad de estabilidad relativa en el empleo.

Otro de los perjuicios que puede traer una mala estipulación del contrato a prueba, es que la propia ley tolere conductas arbitrarias y contrarias al espíritu del derecho del trabajo, ya que de pasar por alto alguna o todas las sugerencias que anteriormente hicimos, podría ocasionar que conductas que en la actualidad son tachadas como despidos injustificados, y por ende, sancionadas con el pago de la indemnización correspondiente; pasen hacer simples causales de terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad alguna para el patrón.

Estos son, de manera somera, los posibles beneficios y perjuicios que repercutirían en el campo del derecho y en general de la sociedad, en caso de llegar a elevarse a ley, nuestra propuesta de implementar el contrato a prueba. Y como podemos ver, una buena regulación de dicho contrato, sería la solución más viable para salir del estancamiento evolutivo en el que han caído nuestras normas de trabajo.

5.3 REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Hemos llegado al momento crucial de nuestra investigación, el momento en el cual aterrizaremos nuestra propuesta manejada durante toda esta tesis, en una posible norma jurídica laboral, donde intentaremos ajustarnos a los principios

rectores del derecho del trabajo, para no violentar la finalidad que éste persigue. Es decir, buscaremos la forma de transformar nuestra propuesta en una institución jurídica que vaya acorde con las necesidades de patrones y trabajadores, y con la sociedad en general, sin dar marcha atrás a los derechos ya concebidos.

La aplicación de nuestra propuesta se delimita únicamente para las relaciones individuales de trabajo, ya que como quedó precisado, en las relaciones colectivas de trabajo se encuentra ya regulado y permitido una especie de período a prueba con la famosa cláusula de exclusión por admisión; por lo que creemos necesario reformar, y en algunos casos hacer adiciones, a diversos artículos de los capítulos I, II, IV y V del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo, ya que éste es el que se encarga de regular las relaciones de trabajo que nos incumben. A continuación presentamos, lo que nosotros pensamos es la forma en que debe de regularse el contrato a prueba en nuestra legislación laboral, con un breve comentario del por qué es viable de esa forma su regulación:

TITULO SEGUNDO

Relaciones Individuales de Trabajo

CAPITULO I

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

I Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón";

II ***Si la relación de trabajo es para obra, tiempo determinado, a prueba, o tiempo indeterminado;***

III "El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V La duración de la jornada;

- VI La forma y el monto del salario;
- VII El día y el lugar de pago del salario;
- VIII La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y
- IX Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón."

Como podemos ver, la reforma que se hace a este artículo versa en su fracción segunda, ya que es de vital importancia que se haga la mención de que la naturaleza del contrato laboral que se celebra, es a prueba, pues de no constar así, se deja en un estado de indefensión al trabajador.

CAPITULO II

Duración de las Relaciones de Trabajo

Artículo 35. "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas la relación será por tiempo indeterminado."

Podrá pactarse para las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o para cualquiera de sus modalidades, cuando éstas excedan de 180 días, un contrato a prueba, el cual tendrá una vigencia máxima de treinta días, con el único objetivo de comprobar que el trabajador cuenta con las aptitudes y actitudes necesarias para desempeñar el trabajo que se le encomienda.

Al artículo en cuestión se le adiciona un párrafo segundo, el cual faculta a los patrones a celebrar un contrato a prueba cuando la relación de trabajo principal que se va a celebrar sea por tiempo indeterminado o por obra o tiempo determinado, cuando la duración de éstas sea superior a los 180 días naturales.

La decisión que tomamos de que sólo pueda estipularse el contrato a prueba para estos casos, obedece a que sería del todo ilógico celebrar un contrato a prueba, cuando la relación de trabajo principal es por un espacio corto de tiempo, ya que es incongruente pactar un contrato por treinta días y que la relación de trabajo principal dure otros treinta días o un poco más.

El contrato a prueba tiene una sola finalidad y es que el patrón tenga la oportunidad de valorar las aptitudes y actitudes con que cuenta el trabajador en relación con la función encomendada. Y al hablar de aptitudes, nos adherimos a la definición proporcionada por el Diccionario de la Lengua Española, que a la letra nos dice: "Es el conjunto de capacidades, habilidades y conocimientos que tiene el ser humano para desarrollar cierta actividad"¹²⁰ Y cuando nos referimos a las actitudes, la enciclopedia Encarta 2002, nos da la definición exacta de lo que queremos transmitir, al decir que: "Es la disposición de ánimo manifestada exteriormente."¹²¹ Y es que éstos dos elementos, en su conjunto, son la base primordial para el buen desarrollo de determinada actividad laboral, ya que de poco nos sirve un erudito en determinada materia cuando no tiene el ánimo de manifestarlo y viceversa, no es de poca utilidad una persona que acude siempre de buen humor a su empleo, cuando no tiene ni los mínimos conocimientos o la habilidad necesaria para desempeñar su trabajo.

Artículo 35-A. Cuando se trate de menores trabajadores, la vigencia del contrato a prueba se ampliará a noventa días. En estos casos el patrón deberá facilitar al trabajador, dentro de la vigencia del contrato a prueba, la capacitación o el adiestramiento necesario para que éste sea apto para desempeñar el empleo.

Como antecedente de la idea que arriba proponemos, tenemos al párrafo segundo del artículo 35 del ante-proyecto de ley de 1968, el cual al utilizar el verbo

¹²⁰ Diccionario de la Lengua Española. Op. Cit., p. 455

¹²¹ CD ROM, Enciclopedia Encarta 2002

"podrá" dejaba al libre arbitrio de los patrones la posibilidad de ampliar el término del período a prueba, siempre y cuando, se tratara de trabajadores menores de dieciocho años que prestaran por primera vez sus servicios a una empresa. A diferencia de esta hipótesis, nosotros pensamos que es menester, tratándose de menores trabajadores, la ampliación del período a prueba, sin importar la novates laboral de dichas personas, ya que al tratarse de trabajadores con especiales condiciones de trabajo por las necesidades que requiere su corta edad; con ellos y por su inmadurez, se debe de prolongar de forma general la capacitación o el adiestramiento, si es que queremos obtener buenos resultados. Asimismo, nuestra propuesta evita dejar a la consideración del patrón la decisión de la ampliación del período a prueba, sino que ésta es impuesta por mandato legal.

Artículo 35-B. *El contrato a que se refiere el párrafo segundo del artículo 35, deberá constar por escrito; la contravención a ésta disposición, hará que se presuma la relación de trabajo como indeterminada.*

Este artículo recoge la causa tutelada por la última parte del actual artículo 35 y la encuadramos en nuestra propuesta. Hay que resaltar la necesidad que tiene el derecho del trabajo de que exista éste artículo, en caso de ser implementado en la ley laboral el contrato a prueba, ya que su omisión dejaría a todos los trabajadores en un completo estado de indefensión de los abusos de los patrones, quienes en cualquier momento podrían alegar su existencia, sin ser ésta cierta.

Artículo 35-C. *El patrón no podrá separar de su empleo al trabajador, sin que medie justa causa, así calificada por ésta ley, mientras no haya concluido la vigencia del contrato a prueba.*

El artículo anterior, es uno de nuestros pilares de oro de esta tesis, ya que a diferencia de los ante-proyectos de 1968 y 2002, donde se lesionaba severamente el principio de estabilidad en el empleo, al facultar al patrón para que despidiera en cualquier momento al trabajador por no probar sus capacidades, lo que

rovaría que el trabajador viviera, con la incertidumbre y la inseguridad de uedarse en cualquier momento sin su fuente de trabajo. En cambio, la hipótesis ue planteamos en nuestro proyecto, a través de éste artículo, es asegurar que el abajador cuente con su empleo, por lo menos, durante la vigencia del contrato a rueba, siempre que éste, no incurra en una falta grave que amerite su lesvinculación del empleo. De esta forma, el contrato a prueba queda como una nstitución jurídica que atiende al principio de estabilidad relativa; la cual, ya emos estudiado.

Artículo 35-D *El contrato a prueba, a excepción de lo dispuesto por el artículo 135-A, es improrrogable y no podrá aplicarse al mismo trabajador en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, ni de ascenso, ni aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón.*

El contenido de la hipótesis en cuestión es muy similar a lo dispuesto por el artículo 39-D del ante-proyecto de ley del 2002, pues consideramos que lo que aquí se plasma es de gran importancia para el alma del derecho del trabajo, pues es otra medida de seguridad más en favor de los trabajadores, al prohibir, de cualquier manera y en todo momento, la posibilidad de que el patrón estipule en más de una ocasión en una misma relación de trabajo con identidad de partes el contrato a prueba.

Artículo 35-E *Los trabajadores sometidos al contrato a prueba, gozarán de las mismas condiciones de trabajo y salarios que les correspondan a los trabajadores que desempeñen el mismo puesto o el mismo trabajo.*

Es necesario recordar que los derechos consagrados por el artículo 123 de nuestra Carta Magna son en general para todos los trabajadores, pues en ninguna parte de su contenido hace diferenciación alguna, por lo que cualquier norma

laboral que contravenga esta disposición es anticonstitucional y carece de valor legal. Asimismo, el artículo 3º, en su párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo prohíbe a toda costa la distinción de trabajadores. Es por ello, que el artículo que acabamos de proponer, nace atendiendo y protegiendo éste principio, pues no puede existir diferencia en salarios o condiciones de trabajo cuando los trabajadores desempeñan el mismo trabajo.

Artículo 35-F. Cuando haya concluido satisfactoriamente la vigencia del contrato a prueba, por haber quedado probadas las aptitudes y actitudes del trabajador, la relación de trabajo continuará en la modalidad que se haya pactado con anterioridad y el tiempo de vigencia de aquel se computará para efectos del calculo de la antigüedad y demás prestaciones.

Es fácil de apreciar la finalidad de este artículo; y ésta es, la unificación del tiempo laborado durante la vigencia del contrato a prueba con el tiempo de duración de la relación principal de trabajo, que nace a partir de que han quedado probadas satisfactoriamente las aptitudes y actitudes del trabajador; es decir, se crea una sola relación laboral para efectos del pago de prestaciones como lo son: aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, etc.

Los artículos que preceden, quizás no requieren ser reformados o de alguna adición; sin embargo, vale la pena comentarlos ya que el tema central de nuestro trabajo está íntimamente vinculado con ellos.

CAPITULO IV

Rescisión de las Relaciones de Trabajo

Artículo 49. "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba la Junta..."

Como podemos ver, el citado artículo 49 en sus diversas fracciones, contiene los casos en que el patrón, mediante el pago de una indemnización, queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador en su empleo, a lo que todos conocemos como estabilidad relativa en el empleo. Pues bien, la fracción primera de dicho artículo, contiene como una causa que da origen a la estabilidad relativa en el empleo, a los trabajadores que tengan en su empleo una antigüedad inferior a un año, por lo que si recordamos la vigencia del contrato a prueba que proponemos, la cual es de treinta y noventa días, nos da como resultado que, de implementarse el contrato a prueba en la forma propuesta, éste será una figura jurídica que formará parte de los casos de estabilidad relativa en el empleo, por lo que un patrón que es demandado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por un trabajador sometido a un contrato a prueba que fue despedido durante la vigencia del mismo, quedará eximido de la obligación de devolverle su empleo a dicho trabajador, mediante el pago de una indemnización.

Nosotros pensamos que el criterio sustentado por nuestros Tribunales de Amparo, en lo que respecta al pago de los salarios caídos, los cuales no pueden ser superiores al período de duración de la relación de trabajo pactado a su inicio, cuando se prueba en juicio que la relación de trabajo es por tiempo u obra determinada; también debe de ser aplicado en los contratos a prueba.

"SALARIOS CAÍDOS, PAGO DE LOS. Como de acuerdo con el artículo 126, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, los contratos por obra determinada tienen fin cuando se ha concluido la obra para cuya ejecución fueron celebrados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden condenar a un patrón al pago de salarios caídos por un tiempo que exceda a la duración de la obra objeto de este contrato, ya que la responsabilidad patronal, en caso de haber cumplido el

contrato íntegramente manteniendo al trabajador en sus labores, no pudo exceder del pago del salario convenido hasta la terminación de la labor previamente determinada; por lo tanto, si una Junta condena a pagar salarios caídos por un tiempo mayor a la duración de la obra contratada, viola en perjuicio de la parte patronal. la disposición legal citada.”

Amparo Directo 2978/1951.— La Latino Americana, Seguros de Vida, S.A.,—Resuelto el 30 de enero de 1952, por unanimidad de 4 votos. Informe 1952. Cuarta Sala. pág. 12.

CAPITULO V

Terminación de las Relaciones de Trabajo

Artículo 53. “Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y ...”

La fracción del artículo que acabamos de transcribir, no requiere de ninguna reforma o adición, pues por sí solo nos sirve como fundamento legal para probar que el contrato a prueba tiene, si así lo queremos interpretar, existencia jurídica palpable en las normas del trabajo, ya que como lo dijimos anteriormente, el contrato a prueba no solo no está prohibido por algún ordenamiento legal, sino que hasta está permitido, y encontramos en este artículo su razón de ser.

Como se desprende de dicho artículo, la inhabilidad manifiesta del trabajador no trae como consecuencia la rescisión de la relación laboral, sino su terminación. Es muy claro, que el legislador al referirse a “inhabilidad” no quiso decir otra cosa más que la falta de habilidad del trabajador para desempeñar el trabajo encomendado; y por otra parte, si agregamos lo de “manifiesta”, es obvio que el

legislador puso esa habilidad del trabajador en tela de juicio, es decir, sujeta a la calificación del patrón. Es por todo esto, que el contrato a prueba que proponemos se encuadra perfectamente en esta hipótesis legal, lo que arrojaría, para el caso de extinguirse la relación de trabajo al concluir la vigencia del contrato a prueba, una terminación de la relación de trabajo y no una rescisión.

Artículo 54. "En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes."

Para el caso de tratarse de la inhabilidad del trabajador, éste, de igual forma, tendrá derecho al pago de treinta días de salario, sin perjuicio del pago de las prestaciones devengadas durante la vigencia del contrato a prueba.

No podemos pasar por alto el contenido del artículo 54, ya que como se dice vulgarmente, es el que amarra al artículo antecesor, sólo que para encuadrarlo en nuestro proyecto tuvimos que adicionarle un párrafo segundo, en el cual se contempla una indemnización como medida de seguridad para el trabajador. Pues debido a la complejidad de profesiones y oficios es materialmente imposible probar ante las autoridades del trabajo la falta de habilidad del trabajador, por lo que esta facultad es autoritaria del patrón, ya que no acepta contradicciones, y con dicha indemnización, el patrón estará obligado a realizar una valoración objetiva de las aptitudes y actitudes del trabajador en relación con el trabajo encomendado, a sabiendas de que si por una decisión caprichosa da por terminada la relación de trabajo, éste tendrá la obligación de cubrir un mes de salario más prestaciones de ley.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los primeros antecedentes que se tienen de lo que actualmente conocemos como relaciones de trabajo, en nuestro país los encontramos en la época colonial, en instituciones como son: la encomienda, el repartimiento, los gremios, etc. Ahora bien, es muy claro que las relaciones laborales han evolucionado con el paso del tiempo y junto con ellas sus ordenamientos legales, pues es irrefutable que el derecho es una ciencia obligatoriamente cambiaria, pues tiene que ir acorde con las necesidades de la época en que se vive; por ejemplo, las Leyes de Indias que ayer servían para regular las relaciones de trabajo de los esclavos, en la actualidad son obsoletas. Pero sin duda alguna, la mayor muestra de evolución del derecho se dio en el estado de Querétaro, en el año de 1917, cuando se plasmó por primera vez en nuestra actual Carta Magna el derecho social, cosa que ni siquiera los romanos pudieron concebir.

Es innegable que en la actualidad la sociedad sigue cambiando y que por ello es necesaria la creación de nuevas normas jurídicas que se adapten a ese nuevo ritmo de vida, y las relaciones de trabajo no son la excepción, por lo que recomendamos una modernización en sus lineamientos legales.

SEGUNDA.- La elaboración de esta tesis nos llevó a concluir que las leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional fueron creadas con la finalidad de proteger los derechos de la clase trabajadora, debido a las desventajas económicas y culturales que la mayor parte de este sector presenta; sin embargo, la excesiva protección tutelada por dichos ordenamientos legales, ha propiciado que se dé pauta a conductas arbitrarias y contrarias al espíritu del derecho del trabajo, como son principalmente, los abandonos voluntarios de los trabajadores a sus trabajos hechos pasar por supuestos despidos injustificados, o que el patrón tenga que mantener en su empleo a trabajadores, los cuales son unos verdaderos holgazanes, por el temor de enfrentar un prolongado y costoso juicio a sabiendas de las desventajas procesales que la ley contempla en su contra. Todo esto genera un alto grado de inseguridad jurídica en el sector patronal, por lo que deben legislarse normas jurídicas en materia del trabajo más equitativas para

ambas partes, sin tomar solo en cuenta las necesidades de los trabajadores, pues si bien es cierto el derecho laboral es protector de la clase trabajadora, esto no significa que sea destructor de la clase empresarial.

TERCERA.- De la anterior conclusión también podemos advertir, que debido a la extrema responsabilidad que conlleva la carga de la prueba, vertida en la parte patronal, ha ocasionado que ésta busque nuevas formas de defensa en juicio; como lo son: la negativa lisa y llana de la relación laboral y la negativa del despido y devolución del empleo. Ha llegado a tal grado lo sofocante que es la carga de la prueba para las empresas, que las ha orillado a realizar conductas verdaderamente contrarias al derecho del trabajo, entre estas tenemos como la más famosa a la renuncia voluntaria al trabajo y al recibo finiquito, que obligan a firmar al trabajador desde el momento en que nace la relación de trabajo. Esto nos lleva a concluir, que en la práctica actual, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que contempla las causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, es obsoleto, pues son mínimos los abogados representantes de empresas que se defienden en juicio invocando alguna de éstas causales.

CUARTA.- La regulación del contrato a prueba por nuestra legislación laboral es infinitamente necesaria, ya sea para implementarlo o para prohibirlo, esto con el afán de cubrir la enorme laguna que las normas del trabajo tienen en relación con este tema; toda vez que, como se desprende de las pláticas que mantuvimos, durante la elaboración de este trabajo, con los titulares de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, federal y local del Distrito Federal, así como con algunos Presidentes de la Junta Local y Federal de Conciliación y Arbitraje, es indudable la práctica desenfrenada del contrato a prueba sin que exista fundamento legal alguno que lo permita o que lo prohíba específicamente. Por lo que todos estos acontecimientos constituyen una fuente real del derecho del trabajo; los cuales, el legislador no puede pasar por alto y deben ser regidos por las normas laborales.

QUINTA.- La regulación legal del contrato a prueba en cualquiera de sus extremos (prohibitivos o permisivos) es fundamental para nuestro derecho del trabajo. Sin embargo, después de haber realizado un minucioso estudio sobre el tema en cuestión, ahora plasmado en esta tesis, podemos concluir que la implementación de esta figura jurídica en la legislación laboral es totalmente viable para el campo laboral, pues representa una nueva forma innovadora de selección de personal, la cual trae como resultado una gama de beneficios, ya expuestos en su momento; los cuales no sólo se verán reflejados en las partes de una relación laboral, sino también, en la sociedad en general. Solo que, para poder obtener estos beneficios, se necesita hacer una cuidadosa regulación de dicho contrato, tomando en cuenta las recomendaciones que vertimos en el título correspondiente a las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo; entre ellas, proteger el principio de estabilidad en el empleo, cuidar la igualdad de condiciones de trabajo entre los trabajadores, etc. Pues de no ser tomadas en cuenta, se estaría dando marcha atrás a los derechos alcanzados por los trabajadores.

Es por ello, que nosotros proponemos, entre otras cosas, modificar el Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo, ya que éste, a través de sus diversos capítulos, regula lo concerniente a las Relaciones Individuales de Trabajo y como ya lo hemos mencionado, nuestra propuesta se encuentra delimitada únicamente a este tipo de relaciones laborales. Dentro de éstas modificaciones, nosotros vemos obligatorio reformar el Capítulo Segundo, ya que éste hace alusión a la Duración de las Relaciones de Trabajo, y muy en específico el artículo 35, por contemplar las modalidades de las relaciones laborales; y es aquí donde se adiciona al contrato a prueba.

SEXTA.- Es definitivo que, con implementar el contrato a prueba en la legislación laboral mexicana, no sólo se benefician las partes que intervienen en una relación laboral, sino que también se beneficia nuestro campo normativo del trabajo, pues con dicha implementación, las relaciones individuales de trabajo, se estarían equiparando con las relaciones colectivas de trabajo, donde sí está

permitido el período a prueba con la famosa cláusula de exclusión por admisión; ya que hay que recordar, que el artículo 123 constitucional en ninguno de sus apartados, ni en ninguna de sus fracciones, hace distinción alguna sobre trabajadores o patrones, por lo que se debe entender que las normas del trabajo son generales y no hay motivo para permitir que en determinados sectores de las relaciones de trabajo se establezcan ciertas figuras jurídicas y en otros sectores no.

SÉPTIMA.- Después de haber hecho un análisis exhaustivo sobre la legalidad o ilegalidad de la implementación legal de nuestra propuesta, hemos llegado a la conclusión que otorgarle vida jurídica al contrato a prueba no va en contra de ningún precepto constitucional ni ordenamiento legal del trabajo, así como tampoco vulnera la moral ni las buenas costumbres, por lo que su adopción es completamente legal. La legalidad de dicho contrato radica, de acuerdo con nuestro criterio y el de algunos doctrinarios, en que es un principio de legalidad "de que para el gobernado, todo lo que no está prohibido le está permitido", en este sentido, ni la Constitución Federal ni la Legislación Laboral prohíben la estipulación del contrato a prueba. Por otra parte, nos atrevemos a decir que el contrato a prueba no solo no está prohibido sino que hasta está permitido, cuando la Ley Federal del Trabajo en su artículo 53 fracción IV, contempla como causa de terminación de las relaciones de trabajo la inhabilidad manifiesta del trabajador, y como lo comentábamos, la inhabilidad no es otra cosa más que la falta de habilidad.

OCTAVA.- Como puede apreciarse del contenido de este trabajo de tesis, nuestra propuesta de implementar el contrato a prueba en la legislación laboral NO atiende a una forma de pensar parcialista y subjetiva, que busque exclusivamente la protección de los intereses de la parte patronal; sino por el contrario, es una idea objetiva e imparcial que se basa en la hipótesis de que el bienestar de la clase trabajadora depende en gran medida del buen estado económico y productivo que guarden las empresas, por lo que, la adopción legal

del contrato a prueba, como ya quedó señalado, nos lleva a la apertura de más y mejores fuentes de empleo lo que representa no sólo un beneficio para los trabajadores sino para toda la sociedad mexicana en general.

NOVENA.- También concluimos, que de implementarse el contrato a prueba en la legislación laboral, de la forma en que la proponemos, con ello no se vulnera el principio de estabilidad en el empleo, solo se restringe, pero esta restricción no causa agravio alguno a los trabajadores, pues la única condición que tienen los trabajadores para superar dicha restricción, es desempeñar las labores encomendadas por el patrón con la eficiencia y la eficacia que el mismo trabajo requiere, lo que ocasionará que los trabajadores, a parte de conseguir prorrogar la relación de trabajo por tiempo indefinido o en cualquiera de sus modalidades cuando éstas excedan de una duración de 180 días, forjar una nueva cultura laboral donde reine el principio de superación y amor a su trabajo, evitando con esto la vieja analogía de las manzanas podridas

DÉCIMA.- Finalmente podemos concluir que la hipótesis planteada en la exposición de motivos de esta tesis, quedó teóricamente comprobada; y aludimos únicamente al aspecto teórico, ya que como se desprende de la doctrina consultada durante la realización de este trabajo, los criterios jurisprudenciales que nos permitimos citar, las opiniones vertidas por verdaderas celebridades representantes de instituciones y autoridades del trabajo y de nuestros humildes comentarios; los cuales haciendo una valorización en su conjunto dejaron muy en claro que la implementación del contrato a prueba en la legislación laboral, doctrinariamente, es una gran institución para el derecho del trabajo; sin embargo, siendo sinceros, esto no lo podemos asegurar para el aspecto práctico, ya que necesitaríamos implementar realmente nuestra propuesta y ver de cerca sus efectos, al igual que todas las demás leyes y reglamentos.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

BAILÓN BALDOVINOS, Rosalío, Despido, rescisión y cese. Ed. Jus Semper A.P., Mévico, 1991.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Curso de derecho del trabajo II, Ed. Cárdenas S.A de C.V., México 1979.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho individual del trabajo, Ed. Harla S.A. de C.V., Distrito. Federal 1985.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral. "Derecho individual del trabajo". Tomo II. 3ª ed., Ed. Claridad S.A., Buenos Aires, 1989.

CASTOREÑA, Jesús, Manual del derecho obrero, 6ª ed., Ed. Trillas S.A. de C.V., México 1964.

CAMACHO, Manuel, La clase obrera en la historia de México, Ed. Siglo XXI, México 1981.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Hacia un nuevo derecho laboral, Ed. Trillas S.A. de C.V., México 1994.

....., 40 lecciones de derecho laboral, 8ª ed., Ed. Trillas S.A. de C.V., México 1996.

DÁVALOS, José, Derecho del trabajo I, Ed. Porrúa S.A., México 1985.

....., Tópicos laborales, Ed. Porrúa ., Distrito Federal 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo. Tomo I, 10ª ed., Ed. Porrúa, México, 1997.

.....Derecho del trabajo. Tomo II. 16ª ed., Ed. Porrúa , México 2002.

DE FERRARI, Francisco, Derecho del trabajo. "Relaciones colectivas". Vol. IV, 2ª ed., Ed. Depalma, Buenos Aires, 1979.

DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I, Ed. Porrúa S.A. de C.V., México, 1998.

DE PINA VARA, Rafael, Elementos de derecho civil mexicano. Tomo III, 9ª ed, Ed. Porrúa, México, 1999.

DE POZZO, Juan. Manual de derecho del trabajo. Tomo II, Ed. Porrúa S.A., México, 1985.

DE VITALA, Luigi, El contrato de trabajo. Ed. López y Etchegoyem S.R.L., Buenos Aires, 1946.

GOMÉZ, Orlando. Curso de derecho del trabajo. Tomo I. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1979.

GUERRERO, Euquerío. Manual de derecho del trabajo. 13ª ed., Ed. Porrúa S.A., México, 1983.

HONSEN D, Roger, Panorama económico, Ed. Esfinge, México 1998.

Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, Secretaria de Gobernación, 24 Nuestra Constitución, Historia de la libertad y soberanía del pueblo mexicano

.....Del trabajo y de la previsión social, artículo 123

.....De la Constitución de Cádiz a la de la Republica Federal de 1824

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa S.A., México 1983.

OROZCO MONDRAGÓN, María Belem y otros. Manual de derechos del trabajo. 3ª ed., Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, 1999.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco, El despido, 9ª ed, Ed. Pac S.A. de C.V., México 1978.

....., Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores, Ed. Pac S.A. de C.V., México 1988.

....., Suspensión, modificación y terminación de la relación de Trabajo, 2ª ed., Ed. Pac S.A. de C.V., México 1983.

RIVERA MARÍN, Guadalupe, El movimiento obrero en México, 50 años de revolución, Ed. Eclipse, México 1961.

RODRÍGUEZ MEZA, Alberto. Evolución de la economía en México. 3ª ed., Ed. Porrúa S.A., México, 1991.

RUÍZ BERZUNZA, Carlos Antonio. Circunstancias excluyentes de responsabilidad de los trabajadores en el despido. Ed. Trillas, México, 1985,

RUSSOMANO, Mozart Víctor, La estabilidad del trabajador en la empresa, Ed. UNAM, México 1983.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de derecho mexicano del trabajo. Ed. Porrúa, México, 1987.

TOKMAN, Víctor E., El empleo en América latina, Ed. Siglo XXI, México 1976.

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo reformada. Ed. Porrúa S.A., México, 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. "Comentarios y jurisprudencia". Ed. Porrúa S.A., México, 1990.

VALTICOS, Nicolás, Derecho internacional del trabajo, Ed. Tecnos S.A. de C.V., Madrid 1975.

VÁZQUEZ VIALORD, Antonio. Tratado de derecho del trabajo. Tomo III. Ed. Ástrea, Buenos Aires, 1982.

ZOLEZZI, Cangling, Historia del salario indígena durante el periodo colonial en Chile. Ed. Paraíso, Santiago 1941.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Sista S.A. de C.V., México 2003

Ley Federal del Trabajo, Ed. Sista S.A. de C.V., México 2003

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ed. Sista S.A. de C.V., México 2003

Código Civil Para el Distrito Federal, Ed. Sista S.A. de C.V., México 2003

Nueva Ley del Seguro Social, Ed. Sista S.A. de C.V., México 2003

Código Penal Para el Distrito Federal, Ed. Sista S.A. de C.V., México, 2003.

E C O N O G R A F Í A

CD ROM, Enciclopedia Encarta 2002.

CD ROM, lus 2001.

Comisión de Prensa y Propaganda de la Confederación de Trabajadores de México. Ante-proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1968. México, 1968.

..... Ante-proyecto de la Ley Federal del Trabajo del 2002. México, 2002.

DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de derecho. Ed. Porrúa S.A. de C.V., México, 1998.

Diccionario de la Lengua Española, Ed. Porrúa S.A. de C.V., México 1995.

LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de derecho del trabajo, Ed. Porrúa S.A. de C.V., México 2001.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. 23ª ed., Ed. Porrúa, México, 1997.