



Universidad
Latina

UNIVERSIDAD LATINA, S. C.

INCORPORADA A LA U.N.A.M.

**“PROPUESTA PARA INCLUIR EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO, UNA SANCIÓN
EJEMPLAR Y PROGRESIVA A LOS
PATRONES QUE EMPLEEN LOS CONTRATOS
POR TIEMPO DETERMINADO, COMO MEDIO
PARA OCULTAR UNA RELACIÓN
PERMANENTE DE TRABAJO.”**

**T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A:
M A R I O V I L C H I S L A R A.**

ASESOR: LIC. ELEAZAR NÁJERA SÁNCHEZ.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS.

Esta tesis representa una etapa muy enriquecedora en mi vida. A lo largo de este proceso y para la realización de este trabajo DE TESIS, hay personas a quienes les doy las más sinceras Gracias, porque sin su valiosa aportación no hubiera sido posible CONTINUAR. Por lo anterior agradezco:

- A DIOS, por haberme dado la
oportunidad de seguir adelante y guiado por
el buen camino.

-A mis Padres Juan Adrián Vilchís Chino,
María del Socorro Lara Vicente, Esther Chino Ávila y
Mario Vilchís Ruvalcaba por darme siempre todo su
apoyo, aliento y consejos siempre que los necesite.

-A Mayra por su Amor, Ternura y acompañarme siempre en los
momentos más difíciles y brindarme su Apoyo Incondicional, y a mi
hermana Karina por escucharme siempre.

- Al Lic. Eleazar Nájera Sánchez, quien sin cuyo apoyo y
paciencia no hubiese sido posible realizar este trabajo de tesis.

-Al Maestro José Aurelio Saldívar Vásquez y a la Lic. Felipa
Leticia María Cabrera Márquez, por su apoyo para la conclusión
del presente trabajo de tesis.

A todos Muchas Gracias.

Tema.	Página.
Introducción.	

Capítulo I.

Antecedentes del Derecho Laboral, en el Mundo.

1.1.- En Babilonia	1
1.2.- En Roma	4
1.3.- En Grecia	6
1.4.- Edad Media	8
1.5.- En Francia.....	10
1.6.- Tratado de Versalles de 28 de Junio de 1919	13

Capítulo II.

Antecedentes del Derecho Laboral, en México.

2.1.-Época Prehispánica	17
2.2.-Época Colonial	18
2.3.- México Independiente	20
2.4.-Constitución de 1917	21
2.4.1.-Artículo 123	25
2.4.2.-Principios Fundamentales del Derecho Laboral, en la Constitución de 1917	27
2.4.3.-Relevancia del Artículo 123 de la Constitución de 1917, para la Celebración de los Estatutos de la Organización Internacional del Trabajo.....	29

Capítulo III.

El Derecho Laboral Contemporáneo, en la Legislación Mexicana.

3.1.-Concepto de Trabajador.....	32
3.2.-Concepto de Patrón	35
3.3.-Concepto de Intermediario	39
3.4.-Concepto de Empresa y Establecimiento.....	42
3.5.-Concepto de Contrato	46
3.6.-Vacaciones.....	47
3.7.-Indemnización Constitucional.....	51
3.8.-Salario	52
3.9.-Prima de Antigüedad.....	54
3.10.-Condiciones de Trabajo	57
3.11.-Principio In Dubio Pro Operario.....	60

Capítulo IV.

El Contrato Laboral y la Relación de Trabajo.

4.1.-Contrato Individual de Trabajo	62
4.1.1.-Naturaleza Jurídica del Contrato Individual de Trabajo.....	67
4.1.2.-Interpretación de lo Pactado en un Contrato Individual de Trabajo.....	68
4.1.3.-Elementos de Existencia y de Validez	70
4.1.4.-Contrato por Tiempo Indeterminado	73
4.1.5.-Contrato por Tiempo Determinado.....	75
4.1.6.-Contrato de Obra Determinada	78
4.1.7.-Contrato para Explotación de Minas	79
4.1.8.-Clasificación de los Trabajadores	80
4.1.9.-Suspensión de los Contratos Individuales de Trabajo	84
4.1.10.-Causas de Terminación de los Contratos de Trabajo	87

4.1.11.-Causas de Rescisión del Contrato Individual de Trabajo, Imputables al Trabajador	89
4.1.12.-Acciones e Indemnizaciones Conducentes en Caso de Rescisión de los Contratos Individuales de Trabajo	93
4.1.13.- Rescisión de las Relaciones de Trabajo, por Causas Imputables al Patrón.....	95
4.2.-Contrato Colectivo de Trabajo.....	97
4.2.1.-Definición de Contrato Colectivo de Trabajo	97
4.2.2.-Discusión Acerca de la Aceptación de Contrato Colectivo de Trabajo.....	100
4.2.3.-Características, Requisitos y Contenido de la Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.....	102
4.2.4.-Integración del Clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo.....	105
4.2.5.-Dualidad Jurídica, en las Relaciones del Contrato Colectivo de Trabajo ..	107
4.2.6.-Modalidades de los Contratos Colectivos de Trabajo	108
4.2.7.-Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo	108
4.3.- Contrato Ley.....	109
4.3.1.- Definición de Contrato Ley	109
4.3.2.-Industrias Existentes a las que se les Aplica el Contrato Ley	110
4.3.3.-Discusión Doctrinal Acerca de la Aceptación del Contrato Ley.....	110
4.3.4.-Diferencias del Contrato Colectivo con el Contrato Ley	111
4.3.5.-Trámites, Requisitos y Contenido para la Celebración de un Contrato Ley.....	111
4.3.6.-Formas de Terminación del Contrato-Ley	115
4.4.-Relación de Trabajo	116
4.4.1.-Principales Diferencias Entre la Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo	119
4.4.2.-Consideraciones en Materia Colectiva de la Relación de Trabajo	119
4.5.-Diferencias del Contrato Individual de Trabajo con el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales	121
4.5.1.-Definición de Contrato de Prestación de Servicios Profesionales.....	121
4.5.2.-Naturaleza Jurídica y Elementos del Contrato de Prestación de	

Servicios Profesionales	121
4.5.3.-Obligaciones de las Partes, en el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales	122
4.5.4.-Causas de Terminación del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales	123
4.5.5.-Critica al Contrato de Prestación de Servicios Profesionales Desde el Punto de Vista del Derecho Laboral.....	124
4.5.6.-Análisis del Articulado Contenido en el Código Civil y sus Diferencias con la Materia Laboral.....	126
4.6.-Principio de Estabilidad en el Empleo	131
4.7.-Derechos Derivados de la Antigüedad.....	134

Capítulo V.

“Propuesta para Incluir en la Ley Federal del Trabajo, una Sanción Ejemplar y Progresiva a los Patrones que Empleen los Contratos por Tiempo Determinado, como Medio para Ocultar una Relación Permanente de Trabajo.”

5.1.- Elementos y Argumentos, de la Propuesta para Incluir en la Ley Federal del Trabajo, Una Sanción Ejemplar y Progresiva a los Patrones que Empleen los Contratos por Tiempo Determinado, Como Medio para Ocultar una Relación Permanente de Trabajo	135
5.1.1.- El Desempleo.....	135
5.1.1.1- Connotación Ambigua del Elemento Contratos por Tiempo Determinado.....	139
5.1.2.- Práctica Patronal Consistente en Ocultar una Relación Permanente de Trabajo.....	140
5.1.2.1.- La Práctica Patronal Consistente en Ocultar una Relación Permanente de Trabajo a través de Contratos de Prestación de Servicios Profesionales.....	147
5.1.3.-Dolo Patronal	149

5.1.4.-Repercusiones de la Relación de Trabajo, en el Ocultamiento de una Relación Permanente de Trabajo.....	155
5.1.4.1.- Repercusiones Específicas de la Relación de Trabajo, en el Ocultamiento de una Relación Permanente de Trabajo.....	158
5.1.5.-Relación Permanente de Trabajo.....	159
5.1.5.1.-Justificación de la Presunción de una Relación Permanente de Trabajo, en Relación con el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y con el Contrato Individual de Trabajo	163
5.1.6.-Imposibilidad del Patrón Para Ocultar una Relación Permanente de Trabajo, en el Contrato Colectivo de Trabajo y en el Contrato Ley	164
5.1.7.- La Imposibilidad de la Junta para Revisar Cada Uno de los Contratos Individuales de Trabajo, Celebrados Entre Patrón y Trabajador	166
5.1.8.-Carga Probatoria del Patrón, Cuando se Niegue a Reconocer la Antigüedad Real del Trabajador, Mediante el Ocultamiento de una Relación Permanente de Trabajo.....	168
5.1.9.-Costo – Beneficio y Características de la Sanción Genérica que Contempla la Ley Federal del Trabajo, y su Repercusión Para Facilitar al Patrón Emplear los Contratos por Tiempo Determinado, Como Medio para Ocultar una Relación Permanente de Trabajo	172
5.2.-Daños y Perjuicios Causados al Trabajador, por la Práctica Patronal Consistente en Ocultar una Relación Permanente de Trabajo	179
5.2.1.-Antigüedad.....	179
5.2.2.-Prima de Antigüedad.....	182
5.2.3.-Vacaciones.....	185
5.2.4.-Indemnización por Reajuste de Personal.....	188
5.2.5.-Pago de 1 Mes de Salario por Incapacidad Física o Mental	189
5.2.6.- Inmunidad Posterior a los 20 Años de Servicio.....	190
5.2.7.- Indemnización al Trabajador por Rescisión de la Relación Laboral Imputable al Patrón	191
5.2.8.-Derecho de Escalafón.....	193
5.2.9.-Perjuicio que se Ocasiona al Trabajador, Cuando se le Indemniza	

por Rescisión de la Relación de Trabajo, Cuando este Rescinde por la Causal de Dolo Establecido en la Ley Federal del Trabajo	194
5.3.- Propuesta para incluir en la Ley Federal del Trabajo, una Sanción Ejemplar y Progresiva a los Patrones que Empleen los Contratos por Tiempo Determinado, como Medio para Ocultar una Relación Permanente de Trabajo	196
5.3.1.- Sanción Específica.....	196
5.3.2.- Sanción Ejemplar y Progresiva	201
Conclusiones	207
Bibliografía	211

INTRODUCCIÓN.

En el mundo laboral de nuestro país, la práctica patronal consistente en ocultar una relación permanente de trabajo a través de contratos por tiempo determinado (contratos individuales de trabajo o contratos de prestación de servicios profesionales), es habitual y cotidiana. Lo anterior, constituye un problema jurídico al que esta expuesto cualquier trabajador.

Esta práctica patronal tiene relación directa con los derechos y prestaciones que se generan en favor del trabajador por el transcurso del tiempo, los cuales no son concedidos u otorgados por el patrón, conforme a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, una sanción constituye el medio idóneo para evitar, reprimir y castigar esta práctica patronal, pues la intención de incluirla en la Ley Federal del Trabajo es: que el patrón que actualmente lleve a cabo esta práctica desista de ella, que el patrón que se encuentre responsable por la Junta sea sancionado y evite en un futuro incurrir nuevamente en esta práctica y que los patronos observen el impacto de la sanción a uno de sus análogos y eviten incurrir en esta práctica. Por lo anterior, considero importante que se incluya en la Ley Federal del Trabajo una “sanción ejemplar y progresiva,” a la multicitada práctica.

En el primer capítulo de este trabajo de tesis, se tratará la historia del derecho del trabajo, en el contexto mundial, con el objeto de entender la evolución que en este rubro, ha acontecido en Babilonia, Francia, Roma, Grecia, etc., lo anterior, por considerarlos los países en donde tuvo mayor influencia el movimiento social. Y así, poder determinar su repercusión, en relación con la duración de las relaciones laborales.

En el segundo capítulo de este trabajo de tesis, se tratará la historia del derecho laboral, en nuestro país, con la finalidad de entender la evolución y los esfuerzos que han acontecido, lo anterior, con el objeto de conocer el pasado y entender el presente en lo que a materia del trabajo se refiere, dentro de nuestro sistema jurídico. Y así, poder determinar su repercusión, en relación, con las condiciones de trabajo, las cuales actualmente incluyen a la duración de los contratos individuales de trabajo.

En el tercer capítulo de este trabajo de tesis, se analizará, se explicará y se hará un razonamiento jurídico de los conceptos fundamentales del derecho del trabajo, los cuales tienen relación con el tema de tesis propuesto, con el objeto de tener un mejor manejo práctico de los mismos, lo anterior, a través de la jurisprudencia y la doctrina, pues la doctrina detalla y explica minuciosamente lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y cualquier otra disposición legal en materia de trabajo, y la jurisprudencia solventa lagunas y maneja pragmáticamente a tales conceptos.

En el cuarto capítulo de este trabajo de tesis, se detallará y explicará los diferentes contratos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, al contrato de prestación de servicios profesionales, las características de la sanción existente en la Ley Federal del Trabajo a la práctica patronal consistente en ocultar una relación permanente de trabajo a través de contratos por tiempo determinado (contratos individuales de trabajo o contratos de prestación de servicios profesionales), derechos y prestaciones que se derivan de la antigüedad, principio de estabilidad en el empleo, etc., lo anterior, a través de la jurisprudencia y la doctrina, con el objeto de poder utilizar estos conceptos fundamentales para la presente tesis en el capítulo V.

En el quinto capítulo de este trabajo de tesis, se establecerán los argumentos y elementos de la práctica consistente en ocultar una relación permanente de trabajo a través de contratos por tiempo determinado (contratos individuales de trabajo o contratos de prestación de servicios profesionales), los daños y perjuicios que son

causados a los trabajadores por esta práctica patronal y la propuesta sobre la sanción ejemplar y progresiva, con el objeto de llegar a las conclusiones del trabajo expuesto.

CAPÍTULO I.

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL, EN EL MUNDO.

1.1.- EN BABILONIA.

El primer documento importante para el derecho laboral es el Código de Hamurabi, rey de Babilonia, más de dos mil años antes de Cristo, en el que se reglamentaban algunos aspectos del trabajo; por ejemplo, el salario mínimo, aprendizaje y formas de ejecutar algunas labores, determinaba los jornales de los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, de los marineros, de los carpinteros, pastores, etc.

El trabajo dependiente aparece originalmente en los menesteres más rudos, pues era lógico que el más fuerte se hiciera servir por los más débiles en las faenas que resultaban más molestas. Así, encontramos cómo en ciertas sociedades el hombre encargó a la mujer las tareas materiales, mientras que el se ejercitaba en la caza y en la guerra. Los prisioneros de combate se sacrificaban para evitar su sostenimiento y en algunos pueblos, para hacer ofrendas a los dioses. Más tarde se pensó que era preferible esclavizarlos y destinarlos a los trabajos serviles con lo cual sus amos quedaban en libertad para cultivar el músculo o el espíritu, o bien para disfrutar de los placeres sexuales.¹

De lo anterior, se puede destacar que en esta época, existían trabajadores y esclavos, los cuales fueron contemplados por Hamurabi dentro de su legislación; los cuales distinguió, especificando derechos y obligaciones para ellos, y para los que utilizaban sus servicios.

¹GUERRERO, Euquerio. Manual del Trabajo I. Pág. 16, editorial Porrúa, México 2005.

En materia laboral, las leyes de mayor relevancia que se encontraban insertas dentro del Código de Hamurabi eran las siguientes:

“Ley 253: Sí un hombre tomó a su servicio en locación a otro hombre para estar a su disposición y ocuparse de su campo, y le confió un aldum (arado), le confió los bueyes, lo comprometió a cultivar el campo. Si este hombre robó grano y alimentos y si eso se encuentra en sus manos, se le cortarán las manos.

Ley 255: Sí ha dado en alquiler los bueyes de su patrón, o si ha robado las semillas y no ha hecho venir el trigo en el campo, este hombre es culpable, se le condenará y al tiempo de la cosecha, por un GAN de campo y pagará 60 GUR de trigo.

Ley 256: Sí no puede pagar su obligación, se le dejará en el campo, con los bueyes (pasará a ser propiedad del dueño y trabajará gratuitamente).

Ley 257: Sí uno tomó a su servicio un cosechador, le pagará 8 GUR de trigo por año.

Ley 258: Sí uno tomó a su servicio un vaquero (Ungnad), un trillador (Scheil), le pagará 6 GUR de trigo por año.

Ley 264: Sí el pastor al que se dio ganado mayor y menor para apacentar, recibió todo su salario, cuyo corazón está contento por ello, si ha disminuido el ganado mayor, ha disminuido el ganado menor, ha reducido la reproducción, pagará la reproducción y los beneficios conforme a la boca (al texto) de sus convenciones.

Ley 273: Sí uno tomó en locación un doméstico, desde el comienzo del año al quinto mes le dará 6 SHE de plata por día; desde el sexto mes al fin del año, le dará 5 SHE de plata por día.

Ley 274: Sí uno tomó en locación el hijo de un obrero; precio de un hombre 5 SHE de plata precio de un ladrillero, 5 SHE de plata precio de un tejedor de plata, precio de un tallador de piedra de plata de un carpintero de obra, 4 SHE de plata precio de un obrero de cueros de plata, precio de un carpintero de ribera de plata, precio de un obrero de la construcción de plata le pagará por día.

Ley 275: Sí uno ha tomado en locación, su precio es 3 SHE de plata por día.

Ley 276: Sí uno tomó en locación un buque (que sube la corriente) dará 2 1/2 SHE de plata por día como precio.

Ley 277: Sí uno tomó en locación un buque de 60 GUR, dará por día un sexto de SHE de plata como precio.

Ley 278: Sí uno compró un esclavo varón o hembra y antes del mes una enfermedad de parálisis lo ataca, devolverá el esclavo al vendedor y recuperará su plata.

Ley 279: Sí uno compró un esclavo o esclava y tiene una reclamación, su vendedor satisficiera la reclamación.

Ley 280: Sí uno compró un esclavo varón o mujer en un país extranjero, y al volver a su país, el amo del esclavo varón o mujer reconoce su esclavo varón o mujer, si el esclavo varón o mujer son ellos mismos indígenas del país, serán puestos en libertad.

Ley 281: Sí son de otro país, el comprador jurará ante dios la plata que pagó por ello, y el amo del esclavo hombre o mujer dará al negociante la plata que había pagado y recuperará su esclavo hombre o mujer.

Ley 282: Sí el esclavo dice a su amo: "tú no eres mi amo," su amo lo hará condenar porque era esclavo suyo, y se le cortará la oreja."²

La duración de la relación laboral (analogía) en Babilonia, era por tiempo indefinido, hasta que el esclavo compraba su libertad, o bien, quedaba en libertad por cualquier causa, ahora bien, en cuanto a los trabajadores libres no se tienen indicios, pero se puede aducir, que de acuerdo a la naturaleza del trabajo correspondía la temporalidad de la relación laboral, es decir, sólo para el trabajo para el cual fue requerido el trabajador.

1.2.- EN ROMA.

En Roma el derecho laboral se encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras de arrendamiento y de compraventa y cuyo objeto lo eran los esclavos, los hombres libres, las bestias y demás implementos de trabajo.

De lo anterior, resulta necesario desglosar a Roma en 3 etapas que son importantes para el derecho del trabajo:

1ª ETAPA.- En relación a la esclavitud.- La inteligencia de los romanos se expresó en el Derecho, sin embargo, ningún problema se plantea desde el punto de vista jurídico respecto del esclavo,³ que es el punto de referencia más antiguo, en donde podemos encontrar la decadencia máxima del derecho laboral, ya que este sujeto que prestaba su servicio a un "amo o un dueño" es marcado por una situación desprovista de toda personalidad jurídica o atributo de la personalidad, por lo tanto, no existía una relación de trabajo entre el amo y el esclavo, ya que el trabajo era sólo una consecuencia del derecho de propiedad ejercido sobre un

²Esta información fue encontrada el 18 de Junio del 2008 a las 14:43 P.M. en la página http://es.wikisource.org/wiki/C%C3%B3digo_hammurabi.

³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Pág. 5, editorial Porrúa, México 2005.

hombre y el producto del trabajo del esclavo, es decir, era un *fructus civilis* que pertenece al dueño de la “cosa (esclavo).”⁴

2ª ETAPA.- En relación a los hombres libres (trabajadores).- Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así, surgieron nuevas disposiciones contractuales: *locatio conductio operis* y *locatio conductio operarum*; la primera tenía por objeto una determinada obra y la segunda la prestación de servicios; el denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos y energía humana.⁵

3ª ETAPA.- En relación a la aparición del cristianismo.- El cristianismo es la primera gran reivindicación del hombre con sentido universal, pues al declarar la igualdad y la idéntica dignidad de todos los hombres, abrió las compuertas a través de las cuales correría más tarde al torrente de libertad.

Con posterioridad, la desaparición del esclavismo se empezó a dilucidar gracias a la aparición del “cristianismo,”⁶ pues se tuvo una concepción muy clara de que el hijo del nuevo Dios que habían adoptado, les había mostrado que el trabajo era digno; porque incluso el Hijo de Dios fue obrero e hijo de obrero, viviendo toda su existencia en un medio de gente modesta, rodeado de trabajadores pobres, lo que contrastó su ideología y los llevó a un nuevo modelo socioeconómico y cultural, no

⁴ El trabajo fue considerado como una “res” (cosa) y por ello se identifica en cierta forma como una mercancía, tanto aplicable como quien ejecuta el trabajo como al resultado del mismo... GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. Pág. 16.

⁵CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho del Trabajo. Pág. 1, editorial Trillas, México 2006.

⁶“Es interesante constatar cómo en los pueblos israelitas consagran en la Biblia, libros Pentateuco y Deuteronomio, algunas reglas referentes al trabajo, ordenando el pago del salario ya oportunamente, descansos en las festividades religiosas.” GUERRERO, Euquerio. Op.Cit.Pág. 16.

bajo el apego al derecho, sino a una corriente religiosa. Lógicamente, esta nueva idea del cristianismo trajo consigo una gran y dura resistencia, sin embargo, el cristianismo hace un trabajo lento, evitando todo enfrentamiento que pudiera perjudicar su misión, por lo que lentamente y con el paso de los siglos el cristianismo logró penetrar en el Imperio Romano, y aunque la esclavitud subsistía, el trabajo ya no era una actividad de seres inferiores y el esclavo ya no era una cosa, sino un ser humano.⁷

De lo anterior, se puede destacar que entre el amo y esclavo no existía relación laboral, por otro lado, los hombres libres prestaban su trabajo por una duración que comprendía la obra en la que prestaban sus servicios o podían, prestar un servicio determinado, el cual delimitaba la duración de la relación laboral.

1.3.- EN GRECIA.

El derecho laboral en Grecia, debe estudiarse, respecto del hombre libre y respecto del esclavo; ambos, se destacan por la desprolijidad laboral.

“Se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil y vemos cómo Teseo y Solón, introdujeron el principio de trabajo en la constitución de los atenienses. Sin embargo, más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando Jonoconte pudo llamar sórdidas e infames a las artes manuales.”⁸

La evolución del trabajo del hombre referida a la cultura occidental, tuvo su origen problemático en la esclavitud, es decir, en la injusticia de las personas que prestaban sus servicios al denominado “amo o poseedor.” Los pueblos con un mayor grado de desarrollo o espíritu guerrero, invadían a sus vecinos con el ánimo de

⁷CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. Pág. 2.

⁸GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. Pág. 16.

apropiarse de sus tierras y sus bienes, pero no sólo se apropiaban de los bienes materiales, sino que también de las personas de los conquistados. Por otra parte y en lo que a Grecia específicamente refiere, el comercio interurbano e internacional desempeña un papel básico, ya que la ciudad griega sólo puede prosperar con su ayuda, toda vez que carece de materias primas y de un fundamento agrícola que le permita bastarse así misma.

La industria se convierte en una necesidad básica en su estructura, llevando a un gran desarrollo de los oficios, los que se multiplican, organizan y especializan, sin embargo, no significa que las relaciones de trabajo adquieran el carácter de elemento vital en la ciudad, por cuanto la esclavitud surge en Grecia como una función del comercio y de la industria, siendo en las ciudades industriales, por ejemplo, la población servil más numerosa que la población libre y a pesar de que existían obreros libres, ellos no adquieren mayor importancia, ya que la actividad industrial se caracteriza mayormente por los talleres y las canteras de esclavos, los cuales indistintamente podían pertenecer a particulares o al propio estado, quien los empleaba para la ejecución de las obras públicas, por lo que el motor de la vida económica de la sociedad es el esclavo, quien no tiene personalidad, pertenece al amo como una cosa o un objeto.

Asimismo, cabe destacar que en Grecia la abundancia de mano de obra esclava crea condiciones especiales; en la economía desde el punto de vista de la técnica, ya que hace inútil la construcción de máquinas, creando un círculo vicioso ya que a su vez, la inexistencia de máquinas hace necesaria la existencia de esclavos y la consecuencia directa fue la imposibilidad de la evolución de la industria hacia estadios más avanzados, pues la agrupación de obreros jamás pasó de la etapa del taller de pequeñas dimensiones, en los cuales el trabajo se hacía casi enteramente a mano. La proyección en cuanto esclavismo se refiere y a la forma de erradicarlo, es homogénea a la de Roma, toda vez que los hechos van de la mano y se puede

establecer el mismo carácter religioso que llevó a poder combatirla y erradicarla,⁹ tal y como se marcó en el punto 1.2 de esta tesis (Supra ver 1.2.-En Roma, página 4), puesto que se habla de derecho greco-romano en conjunto, el cual no solventó dicho problema en ese momento cronológico y el problema social denominado esclavismo fue levemente solventado por el cristianismo.

La duración de las relaciones laborales en Grecia, se encontraba en el estado más decadente, toda vez que los esclavos eran propiedad del amo, el cual podía ser un particular o el propio estado, por lo que al igual que en Roma no existía relación laboral, y la relación existente entre amo y esclavo era determinada por el tiempo que éste último estuviera privado de su libertad, en ese entendido, en ocasiones la terminación de la relación era la muerte del esclavo.

En relación con los hombres libres no se tienen indicios de la duración de las relaciones laborales, pues pasaban a segundo término.

1.4.- EDAD MEDIA.

La edad media comprende del siglo V al siglo XV, para efectos del derecho del trabajo es irrelevante e innecesario, lo comprendido con anterioridad a la Revolución Industrial Inglesa que se empieza a gestar a partir del siglo XVIII, toda vez que el movimiento obrero nace en ese momento, dando lugar al concepto del proletariado, el cual produce un cambio sustancial en lo económico, en lo técnico y por supuesto en lo social, por lo que también es irrelevante e innecesario ahondar en forma amplia detalles de poca importancia, por lo que para efecto de este libro sería impreciso aducirlos en el mismo.¹⁰

⁹Esta información fue encontrada el 18 de Junio del 2008 a las 11:43 A.M. en la página www.uch.edu.ar/rrhh

¹⁰ DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Pág. 148, editorial Porrúa, México 2005.

No así, lo consideran Néstor De Buen y Miguel Bermúdez Cisneros destacando, la aparición de los gremios, por lo cual, es necesario establecer lo siguiente:

“Lo más destacable de esta época, es que toma mucha relevancia el artesanado, por lo que se crearon los “gremios” (agrupaciones de trabajadores del mismo oficio).”¹¹ Los gremios tenían reglas que regulaban la forma en que debían prestarse los servicios, señalando derechos y obligaciones de los miembros; la obligación más destacable era la de que todos los miembros debían prestar ayuda económica al miembro que lo necesitara. Los gremios estaban formados por los “maestros,”¹² los cuales eran dueños de los medios de producción y por lo tanto, eran patrones de los oficiales y compañeros, quienes eran considerados como trabajadores. Las corporaciones de profesiones (gremios), buscan lograr la emancipación de los siervos y artesanos, quienes estaban bajo el mando directo del señor feudal, por lo que los trabajadores buscan refugiarse en algunas ciudades formando corporaciones de trabajadores que se dedican a una misma actividad.¹³

Poco a poco los gremios fueron engrosándose en lo que a número de personas refiere, por lo que la consecuencia es que se crearán verdaderas empresas monopólicas, las cuales observaban y supervisaban la venta de su mercancía y la producción de la misma; además, observaban a sus competidores para evitar el acaparamiento pernicioso de la materia prima y cuidaban minuciosamente la calidad

¹¹Esta información fue encontrada el 20 de Junio del 2008 a las 18:43 P.M. en la página <http://www.antecedentes.net/antecedentes-derecho-laboral.html>

¹²El maestrado. Después de haber sido aprendiz y luego oficial, el obrero podría convertirse en maestro. El candidato era sometido al interrogatorio con objeto de comprobar sus conocimientos ante el jurado posteriormente tenía que hacer ciertos importes a la cofradía. En algunas corporaciones, además, debía comprar el oficio que pertenecía al feudo...”BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Págs. 8 y 9, editorial Trillas, México 2005.

¹³Es bien sabido que la corporación era una organización cerrada compuestas por un número limitado de talleres, propiedad cada uno de un maestro a cuyas ordenes trabajaban un compañero u oficial. Los maestros propietarios de talleres formaban el consejo de corporaciones...Id. Págs. 8 y 9.

de su propia producción en busca de mejorarla. Las diferencias de clases que se dieron dentro de los gremios fue suficiente para irlos erradicando y posteriormente por extinguirlos.¹⁴

La duración de las relaciones laborales era por tiempo indeterminado, desde el momento que entraban como aprendices, hasta el momento en que se convertían en maestros, por lo que la terminación de las relaciones laborales era hasta que se cerrara la corporación.

1.5.- EN FRANCIA.

Situándose, en un contexto cronológico posterior a la Segunda Guerra Mundial, en donde aconteció la caída de los ejércitos franceses y la consecuente ocupación parcial de Francia por los ejércitos alemanes, tiene lugar el gobierno de Vichy, que sería encabezado por el mariscal Petain, el cual lograría una modificación sustancial de la legislación francesa en materia social, en donde se establecería un corporativismo sindical y antipaternalista, no desprovisto de tradicionalismo.

Las principales disposiciones en este periodo son: la organización provisional de la organización industrial, la disolución de organismos sindicales, la organización corporativa de la agricultura, la organización de profesiones liberales que instituye la orden de los médicos, estatuto de los farmacéuticos, estatuto de dentistas, la orden de los arquitectos y la orden de los dentistas; pero la disposición más importante durante este periodo es la relativa a la organización social de profesiones conocida como “Carta del Trabajo” que establece a las “familias profesionales” (grupos de profesiones que tienen entre ellas numerosas relaciones desde el punto de vista económico y desde el punto de vista social), las cuales se caracterizaban por reunir en grupos únicos de incorporación obligatoria a los empleadores y a los trabajadores, cada uno de ellos dirigido por un “Comité Social Nacional” a su vez, sometido al

¹⁴GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. Pág.17.

control de un Comisario de Gobierno designado por el Secretario de Estado en el trabajo.

A cargo de estos comités se encontraba todo lo relativo a las convenciones colectivas, salarios, aprendizaje, formación y promoción profesional, enganche y licenciamiento, reclasificaciones, higiene y seguridad del trabajo, lucha contra el desempleo, mutualidad y asistencia, ayuda familiar, seguros y retiros y mejoría de las condiciones de vida; lo anterior, con el objeto de buscar “propiedad en el oficio”, es decir, seguridad en el trabajo e igualdad en el empleo, como cuestiones de principio.¹⁵

Posteriormente, se creó el movimiento de la resistencia a iniciativa del General De Gaulle, jefe de la Francia libre, quien constituyó al Consejo Nacional de Resistencia, que estaba conformado por un representante de cada una de las dos principales agrupaciones obreras, cinco miembros que representaban a los partidos comunista, socialista, radical-socialista, alianza democrática y federación republicana, en conjunto este grupo aprueba en Alergia, el programa de plan social encaminado al derecho del trabajo y al descanso fundamentalmente.

Lo anterior, mediante el reestablecimiento y la mejoría del régimen contractual de trabajo, la garantía de niveles de salarios y de trato que aseguren a cada trabajador y a su familia la seguridad, la dignidad y la posibilidad de una vida plenamente humana, la reconstrucción en sus libertades tradicionales de un sindicalismo independiente dotado de amplios poderes en la organización de la vida económica social, un plan completo de seguridad social, la seguridad en el empleo y un retiro que permita a los viejos trabajadores acabar dignamente sus días. La liberación francesa y la de París terminan con el precario sistema corporativo del régimen de Petain, siendo abolida la “Carta del Trabajo.”

¹⁵GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. Pág. 17

En los primeros momentos de la liberación francesa y de París, el incremento en el movimiento obrero fue considerable, creándose dos constituciones, la del 27 de Octubre de 1946 y la votada por referéndum efectuado el 28 de Septiembre de 1958; dándose la ruptura vertical de un sistema de vida y por ende una revolución cultural francesa.

Todos estos acontecimientos marcan una evolución notable que se traduce en un pluralismo sindical, el cual se traduce en sostener a la huelga como el primer instrumento de la lucha sindical, en la tendencia a incorporar a los obreros a los consejos de administración de las industrias nacionalizadas, en la renuncia de los sindicatos a todo aquello que no concierna en forma directa o indirecta a las reivindicaciones económicas de la clase obrera, en la disminución de la fuerza de atracción de los sindicatos hacia los grupos de trabajadores agrícolas y en el incremento de la importancia de las organizaciones campesinas.

Posteriormente y bajo la inconformidad del pueblo, tiene lugar La Revolución de Mayo, que fue un movimiento consistente en la protesta de los estudiantes de la facultad de Filosofía, Derecho y Letras de Nantarre, que trajo como consecuencia la ruptura ideológica de la juventud con el mundo de los mayores, con el que no podían estar de acuerdo, asimismo, contemporáneamente se llevaba a cabo en París una huelga que alcanzaría dimensiones nacionales y que paro a diez millones de trabajadores.

La confrontación de los estudiantes contra las autoridades y la orden de una huelga ilimitada, generó violencia en las calles, pero no todo fue violencia, además se encontró otra forma de expresión pacífica en las banderas rojas que expresaban la voluntad de una transformación social y las banderas negras que simbolizan el anarquismo.

Asimismo, aconteció una huelga general en donde los estudiantes participaron con las grandes centrales obreras; pero existía una discrepancia notable

entre la izquierda avanzada que representaban los estudiantes, con los viejos aburguesados de los organismos sindicales y del partido comunista francés. Después de celebrada una junta en el Ministerio del Trabajo entre trabajadores y empleadores con duración de veinticinco horas, se llegó a tranquilizar el ambiente laboral, disminuyendo el número de huelguistas; a su vez, el Gobierno prohíbe las manifestaciones en las calles y procede a expulsar a los extranjeros que juzga indeseables. El 16 de Junio de 1936 se lleva a cabo la desocupación pacífica de los establecimientos de enseñanza, de protestantes estudiantiles y el 27 de Junio de 1936 termina en definitiva la huelga.¹⁶

En Francia, podemos destacar que el trabajo había sufrido un cambio sustancial, pues ya se toman en consideración el régimen contractual manejando a través de él mejores prestaciones para los trabajadores; ejemplo, el retiro, el cual hace presuponer una relación de trabajo indefinida. También es de destacar el sindicalismo, las primeras manifestaciones obreras en busca de mejorar las condiciones de vida, el parámetro de un salario mínimo, los primeros documentos destinados al derecho de los trabajadores, y las primeras constituciones protectoras de los mismos.

1.6.- TRATADO DE VERSALLES DE 28 DE JUNIO DE 1919.

El Tratado de Versalles, el cual fue contemporáneo a los Tratados de Saint Germain y de Neully, así como al del Gran Trianon que fue celebrado un año después, fueron medios para que las potencias aliadas como Alemania, Austria, Bulgaria y Hungría pusieran fin al estado de guerra, lo cual fue muy importante para el derecho del trabajo.

Por lo que respecta al Tratado de Versalles, se instituye por primera vez importancia internacional al problema social y se intenta ponerle remedio a través de

¹⁶DE BUEN L. Néstor. Op.Cit. Págs. 231, 232, 233 y 234.

recomendaciones a las naciones signantes, siendo sorprendente que en este documento se incluyeran problemas que directamente no eran indispensables en el conflicto principal, pero los estados signantes consideraban que la “inconformidad social” era un germen que podía incrementarse hasta crear otro conflicto bélico, por lo cual, también consideraron preponderante la creación de una Organización Internacional del Trabajo; la proposición concreta a incluir al Tratado de Versalles, disposiciones para la protección internacional de los trabajadores y la creación de la Organización Internacional del Trabajo, fue hecha por el presidente Wilson ante la “conferencia de los presidentes preeliminares de paz” y habiendo sido admitida, se creó una comisión presidida por Samuel Gompers, presidente de la American Federation Of Labor de los Estados Unidos, con representantes de Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Gran Bretaña, Italia y Polonia; siendo la principal intención de algunos de los representantes aprobar una verdadera “Carta del Trabajo.”¹⁷

Fue en el artículo 427 del Tratado de Paz de Versalles, donde las altas partes contratantes buscando el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados, establecieron la creación de la Organización Internacional del Trabajo, pues lo consideraban de vital importancia desde el punto de vista internacional; las partes reconocieron también que era difícil lograr una uniformidad inmediata en las condiciones de trabajo, por las diferencias de costumbres, de usos, de oportunidad económica y de tradición de industria que existían entre ellos; pero consideraban menester establecer principios y procedimientos; los cuales deberían lograrse a través de esfuerzos constantes y urgentes por las partes altas con el objeto de acercarse lo más posible para lograr una reglamentación de las condiciones de trabajo, tales como: el trabajo no debe ser considerado como una mercadería o un artículo de comercio, el derecho de asociación con vistas a todos los fines no contrarios a las leyes, igualdad para los asalariados que para los patronos, el pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente tal como se desprende de su época y país, la adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho con un fin a obtener en todas partes donde no haya sido

¹⁷DÁVALOS, José. Op. Cit. Págs. 45, 46 y 47.

aún logrado, la adopción de un descanso hebdomadario (semanario) de veinticuatro horas como mínimo, siempre que sea posible deberá comprender el domingo, la supresión del trabajo en los niños y la obligación de establecer limitaciones en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico y el principio del salario igual sin distinción de sexo para un trabajo de valor igual; además se busco que las reglas dictadas en cada país respecto de las condiciones de trabajo asegurarán un tratamiento equitativo a todos los trabajadores que legalmente residieran en el país, en cada estado se debería organizar un servicio de inspección que comprendiera a las mujeres a fin de asegurar la aplicación de las leyes y de los reglamentos para la protección de los trabajadores en general y sin distinción de sexo o nacionalidad.

Las disposiciones encaminadas a los procedimientos y métodos vertidos en este artículo no se enmarcaron como definitivos, pero sí, con la esperanza de guiar la política de la Sociedad de las Naciones, las cuales debían adoptar dentro de sus comunidades industriales dichos principios y llevarlos a la pragmática real mediante un manejo de inspección constante, lo cual esparciría beneficios permanentes sobre los asalariados del mundo.¹⁸

De lo anterior, podemos destacar la preocupación que a nivel internacional se le dio al derecho del trabajo, marcando dos situaciones:

1. Buscar una uniformidad internacional de los intereses de los trabajadores.
2. Establecer condiciones de trabajo protectoras para los intereses de los trabajadores, las cuales ya fijaban una jornada máxima, igualdad en el trabajo, el pago de un salario remunerador, descansos obligatorios, la supresión de trabajo a menores de edad, etc.

Ahora bien, la duración de las relaciones laborales en relación con el tratado de Versalles, tiene relación directa con que el patrón debía indemnizar al trabajador,

¹⁸DE BUEN L, Néstor. Op. Cit. Págs. 203, 204 y 205.

cuando lo separará injustificadamente de su trabajo, lo cual explicaremos en el siguiente capítulo de esta tesis (Supra ver 2.4.1.-Artículo 123, página 23), por el momento, sólo es necesario destacar que el patrón, debe tener una causa justificada para separar al trabajador de su trabajo.

La trascendencia del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en el Tratado de Versalles, se desarrollará en el capítulo siguiente de esta tesis (Supra ver 2.4.3.-Relevancia del artículo 123, página 26).

CAPÍTULO II.

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO.

2.1.-ÉPOCA PREHISPÁNICA.

Los antecedentes históricos de las condiciones de trabajo en el derecho laboral de la época prehispánica, en referencia con los Aztecas, carece de toda certidumbre y sólo se tienen indicios, entre ellos: a los diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: “oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, etc...”¹⁹ en los cuales, debían empezar como aprendices y aprobar el examen correspondiente para poder ejercer el arte u oficio.

Asimismo, se cree que los artesanos y obreros en general formaban gremios, los cuales tenían su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o un dios titular y festividades exclusivas, que fueron análogos a los colegios romanos.

Es en verdad una lastima, no tener conocimiento dentro de las condiciones de trabajo de los salarios, de las horas de trabajo, de las relaciones entre patrones y trabajadores, pues se tiene la certeza de que debieron regularse de algún modo, seguridad que se destila de la Segunda Carta de Relación de Hernán Cortes dirigida a Carlos V, pues ésta, establecía que en Tenochtitlan había todos los días personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, en todos los mercados y lugares públicos, esperando quien los alquilara por sus jornales, por lo que pese a la

¹⁹KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Pág. 10, editorial Thenis, México 2004.

esclavitud, debieron establecerse estas condiciones con los trabajadores que gozaban de libertad.²⁰

De lo anterior, podemos destacar que en esta época, no existía la esclavitud, por lo que, los aztecas se dedicaban al arte que aprendían, sin ningún indicio de represión, lo cual se expresa contemporáneamente, pues nuestro derecho laboral otorga libertad, para elegir el oficio que al trabajador le acomode, siempre que sea lícito. Por otra parte, es en verdad una lastima que no se conozca como se regulaban las relaciones laborales (condiciones de trabajo), pues una cultura tan innovadora no debió quedarse atrás y pudo aportar mucho a los antecedentes del derecho del trabajo.

2.2. -ÉPOCA COLONIAL.

La época colonial es la que se entiende en el periodo correspondiente al “Reino de la Nueva España,” el cual se traduce en efecto de la idea política que se plasmó a través de la conquista, asimismo, se tiene la certeza de que España no estableció “Colonia,”²¹ sino “Centros de Difusión” de su cultura grecorromana y católica entre los indios, para ello, necesitaron una organización no comercial, sino política y religiosa, lo que filtra que no se establecieron charters (ventajas o privilegios exclusivos) para los colonos, sino que se dictaron leyes que atendieron el bien de todos, no obstante se cuidaba al buen tratamiento y cultura de los naturales, pero no se siguieron los principios utilitarios de la colonia. Lo anterior, toda vez que se tuvo “que dictar una serie de disposiciones propias para las colonias, de tal suerte que sin eliminarse el derecho castellano tuvo que coexistir con el derecho indiano de

²⁰ DE BUEN L, Néstor. Op. Cit. Págs. 294 y 295.

²¹Esta institución tuvo dos objetivos, someter a un hombre libre y hacer producir tierras conquistadas. El colono que por lo común era libre, aceptaba el compromiso de (colonizar) tierras de su señor.... BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. Pág. 7.

tal manera que el derecho castellano lo tenemos que ver como la ley general y al derecho indiano como ley particular.”²²

Con posterioridad, se llenó al país de hospicios, hospitales, escuelas, colegios, universidades, templos, obras de arte riquísimas, alhóndigas, positos (asociaciones de mutua ayuda), cajas de comunidad, misiones y colegios de propagación de la fe; lo cual se traduce en un esfuerzo único en la historia, en bien de los pueblos inferiores.

La caída de la estructura económica y jurídica del feudalismo que arraigaba al país, trajo aparejada la nueva imposición que debía regir, denominada “Legislación de Indias” la cual ha marcado un paradigma que sirve de modelo para cualquier sistema jurídico que intente ser avanzado.

Las disposiciones más relevantes fueron las siguientes:

- a) La idea de reducción de las horas de trabajo.
- b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI, Título VI, Libro III, de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente. Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos.
- c) La protección del salario de los trabajadores, al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago integro, haciendo entrega además frente de la persona autorizada para evitar engaños y fraudes.
- d) La tendencia a fijar el salario.
- e) La protección a la mujer encinta.
- f) El pago del séptimo día.
- g) La protección contra labores insalubres y peligrosas.

²²SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luís. Historia del Derecho Mexicano. Pág.67, editorial Porrúa, México 2003.

- h) El principio procesal de verdad sabida, que operaba a favor de los indios, por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, expedida por Fernando V.
- i) La atención medica obligatoria y al descanso pagado por enfermedad.²³

Las disposiciones a aplicar en este momento fueron innovadoras, pero el cumplimiento no fue el esperado por diferentes vicisitudes técnicas, por lo cual, no fueron totalmente ejecutadas positivamente en nuestro país, debido a las siguientes causas: por la falta de sanciones suficientes en la ley, por la falta de instrumentos para hacerlas cumplir, por encomenderos capitalistas de todo género, por la ignorancia misma de la ley al no considerar casos específicos y circunstancias por defectos intrínsecos de la Ley de Indias y por la contradicción de unas leyes con otras.²⁴

La duración de las relaciones laborales, no reflejaba aún, un crecimiento notable, pues los colonos estaban más preocupados por reglamentar en otros aspectos. Sin embargo, las condiciones de trabajo empiezan a tomar relevancia dentro de nuestro país.

2.3.-MÉXICO INDEPENDIENTE.

Esta época puede ubicarse cronológicamente entre los años 1821 a 1856, en donde en su principio, la condición del peonaje mexicano no tuvo un cambio sustancial, pues los gobiernos que sucesivamente detentaron el poder estaban más preocupados en lo concerniente a otras políticas, dejando un estado lleno de anarquía e inseguridad social; para ejemplificar lo anterior, esta la jornada de trabajo que era de dieciocho horas con una retribución de dos reales y medio, asimismo, para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario, pero más alarmante aún, es que tuvieron que pasar 30 años para que se incrementara la retribución,

²³BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. Pág. 86.

²⁴KAYE, Dionisio J. Op. Cit. Pág. 10.

quedando el salario en tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora.²⁵

Las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los antiguos gremios, fueron creadas bajo el gobierno de Antonio López de Santana, asimismo, son de aquella época las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores, que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de productos extranjeros. Además, se crearon fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanales para el auxilio de los beneficiarios, con el objeto de establecer en última instancia, cajas y bancos de ahorro; estas instituciones, son lo más destacable en este periodo, dejando una gran pobreza y decadencia en cuanto a implementación en materia del trabajo se trata.²⁶

Lo anterior, nos deja observar que la duración de las relaciones laborales, aún no constituye, una preocupación inminente, toda vez que primero deben resolverse otras cuestiones para solventar las necesidades sociales de aquella época. En cuanto a las condiciones de trabajo, se encontraban en el estado más decadente, con las mayores exigencias, y menores prestaciones y derechos para los trabajadores.

2.4.- CONSTITUCIÓN DE 1917.

La aventura constitucional de Querétaro para reformar la Constitución de 1857, fue emprendida por el Primer Jefe, con el propósito de reformarla y no así de hacer una nueva, y a pesar de que en el artículo 127 de la antigua Constitución, se establecía el procedimiento de reforma, en el cual era menester la aprobación mayoritaria de las dos terceras partes del congreso y de la mayoría simple de las legislaturas de los estados; Venustiano Carranza señaló, que este procedimiento

²⁵ DE BUEN L, Néstor. Op. Cit. Págs. 301 y 302.

²⁶KAYE, Dionisio J. Op. Cit. Pág. 16.

limitaba la voluntad soberana del pueblo y destacó la posibilidad de ejercer la facultad constituyente por otros medios; razonamiento que corroboró Miguel de la Madrid, al fundamentar que si bien es cierto que la Constitución de 1857 señalaba en su artículo 127, que el procedimiento de reforma constitucional debía hacerse a través de un órgano revisor de la Constitución integrado por poderes constituidos, también lo es cierto, que es un principio básico que en la teoría constitucional democrática y en la realidad política inexorable, el poder constituyente del pueblo pudiera ser constreñido por disposiciones jurídico positivas, aún cuando estas tengan rango constitucional. Para la reforma a la constitución, Carranza promulgó el día 14 de Septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente; tanto en el Distrito Federal como en los Estados, tenían derecho a nombrar a un diputado propietario y un suplente por cada 60,000 habitantes o fracción que excediera de 20,000, con base en el Censo de 1910, los pueblos y estados que no alcanzaban el mínimo podían de todas maneras nombrar a su respectivo diputado, propietario y suplente; quedaban inhabilitados como candidatos para ejercer el cargo, las personas que hubiesen ayudado con las armas ó hubiesen ocupado puestos públicos en los gobiernos o facciones hostiles al constitucionalismo. El 19 de Septiembre de 1916, el Primer Jefe convocó a elecciones para el congreso constituyente, señalando que este habría de verificarse en la ciudad de Querétaro, a partir del día primero de Diciembre y que tendría una duración máxima de dos meses.²⁷

Dichas elecciones se llevaron acabo en 218 de los 246 distritos electorales y no fueron muy democráticas ni representativas. En muchos estados, se llevo acabo un simulacro de elección y los representantes locales fueron designados directamente, en otros estados fue una formalidad que encubría la designación por acuerdo entre jefes militares constitucionalistas del estado y sus respectivos secretarios. Así se integró el congreso constituyente de Querétaro, con la suma de 200 diputados, de los cuales apenas tres fueron del movimiento sindical, había

²⁷BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. Págs. 88 y 89

algunos que habían sido enviados por Morelos desde la Capital porque en el estado zapatista ni siquiera se había dado lugar a simulacro de elección.

Las diferentes corrientes de inmediato sobresalieron, por una parte la denominada “progresiva o avanzada” que era apoyada por el Secretario de Guerra, es decir, el General Álvaro Obregón, y por otra parte la denominada “Conservadora” que representaba al Primer Jefe y de la que eran parte entre otros los autores del proyecto de reforma. No había unidad política en el congreso, ya que al interior del constitucionalismo los representantes de la corriente progresista planteaban ciertas reformas de tipo social, no así, la corriente conservadora, la cual planteaba sobre todo reformas de carácter político.²⁸ Se dio lugar a las sesiones preparatorias del Congreso, bajo la presidencia de Manuel Amaya, diputado por Coahuila, con el propósito de acreditar las credenciales de los supuestos diputados, en función del Colegio Electoral.

El día primero de Diciembre de 1916, Venustiano Carranza inauguró las sesiones del Congreso, presentándose con un discurso del proyecto de reformas, las cuales no aportaban mucho a favor de los trabajadores, la más importante era la modificación que se pretendía hacer al artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, con el objeto de que el “Contrato de Trabajo sólo obligara a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá entenderse en ningún caso la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.”

Posteriormente, en la vigésimo tercera sesión ordinaria presentada en la tarde del 26 de Diciembre de 1916, se inició la discusión del artículo 5 del proyecto, el secretario dio lectura al dictamen de la Comisión, en el que se introducían modificaciones, algunas de ellas relativas al principio de igualdad en el salario en igualdad de trabajo, al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y

²⁸GALLO T. Miguel Ángel, RUIZ O. Humberto. Estructura Socioeconómica de México I. Pág. 63, editorial Quinto Sol, S.A. de C.V. México 2003.

enfermedades profesionales y al establecimiento de Comités de Conciliación y Arbitraje para la solución de conflictos entre el capital y el trabajo. Además, se agregó un párrafo final al proyecto de reforma, en el que se señaló que la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial; así como la prohibición al trabajo industrial nocturno a mujeres y niños y se adicionó también el descanso obligatorio hebdomadario.

Al ser sometido a debate el dictamen, se inscribieron catorce oradores para hablar en su contra, por lo que en ese momento se dio origen a una discusión de gran importancia en el derecho del trabajo, teniendo lugar ésta los días 26, 27 y 28 de Diciembre de 1916.

Fue muy importante la aparición de Victoria, un representante brillante y diputado por Yucatán, un estado socialista en el que el General Alvarado había puesto en vigor la Ley del Trabajo, quién tomó después la palabra para expresar su inconformidad, pues el dictamen le parecía insuficiente, solicitó rechazarlo y crear bases constitucionales que permitieran legislar en materia del trabajo comprendiendo lo siguiente: jornada máxima, salario mínimo, descanso seminario, higienización de talleres, minas, fabricas, convenios industriales, Tribunales de Conciliación, de Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones.²⁹

Otra corriente la sostuvo Manjarrez, quien sostenía que era necesario considerar no sólo la revolución política, sino también la revolución social, pues al unirse los obreros, tlaxcaltecas, los humildes, la raza, los indios, los yaquis, los de la sierra tlaxcalteca, al movimiento revolucionario, la lucha tenía tintes de revolución social, solicitando esta corriente, fuera todo un capítulo de la carta magna el que se

²⁹DÁVALOS, José. Op. Cit. Págs. 63 y 64.

implementara, lo cual lograría que fuera más explícita la situación de los trabajadores.³⁰

Con la conformación de dos vertientes ideológicas, es decir, del contenido que propuso Victoria y la forma sugerida por Manjarrez, se dio origen al artículo 123 de la Constitución que acompañado del artículo 5, convirtieron a México en el primer país que incorporara garantías sociales a una Constitución.³¹

La decadencia y la necesidad del pueblo mexicano, inició este gran movimiento, mediante el cual, las condiciones de trabajo quedaron reguladas a nivel constitucional, asimismo, no se le dio mucha importancia a la duración de las relaciones laborales, pues su preocupación inminente era regular sobre situaciones concretas que provenían de la injusticia social, por lo que dicha duración fue regulada con posterioridad. De cualquier forma, el artículo 123 constitucional, establece en su texto a las condiciones de trabajo, pero deja abierta cualquier otra situación que pudiera complementarlas, lo cual sucedería con posterioridad.

2.4.1.- ARTÍCULO 123.

De acuerdo al criterio del Dr. Alberto Trueba Urbina, el artículo 123 Constitucional consagra en sus treinta fracciones; los siguientes aspectos, pues la intención del texto legal se resume en ellos, por lo que sería inadecuado hacer una transcripción textual, del citado artículo:

³⁰En la sesión de Enero del 23 de 1917, el congreso constituyente de Querétaro, se aprobó el único artículo del Capítulo Sexto de la constitución denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social" que contiene las Decisiones Sociales Fundamentales en Materia de Trabajo. OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 35, editorial Porrúa, México 2004.

³¹ KAYE, Dionisio J. Op. Cit. Págs. 26, 27 y 28.

1. "El trabajo no es mercancía ni artículo de comercio; es actividad humana protegida y tutelada por el poder social y por el poder político, constitutivos de la doble personalidad del estado moderno, como persona de derecho público y como persona de derecho social, con facultades expresas en la Constitución.
2. El derecho del trabajo, sustantivo y procesal, se integra por leyes proteccionistas y reivindicadoras de los trabajadores y de la clase obrera; consiguientemente, es derecho de lucha de clases.
3. Los trabajadores y los empresarios o patrones son desiguales en la vida, ante la legislación social y en el proceso laboral con motivo de sus conflictos.
4. Los órganos del poder social. Comisiones del Salario Mínimo y Reparto de Utilidades y Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligados a materializar la protección y la reivindicación de los trabajadores a través de sus funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales.
5. La intervención del Estado político o burgués en las relaciones entre trabajo y capital debe sujetarse al ideario y normas del artículo 123, en concordancia con las atribuciones sociales que les encomiendan los artículos 73, 89 y 107 de la Constitución Política.
6. El derecho del trabajo es aplicable, en el campo de la producción económica y fuerza de él, a todo aquel que presta un servicio a otro en condiciones de igualdad, sin subordinación del obrero frente al patrono.
7. El estado burgués, en ejercicio de sus atribuciones sociales, crea, en unión de las clases sociales, trabajo y capital, en las Comisiones de los Salarios Mínimos y del Reparto de Utilidades, derechos objetivos mínimos en cuanto a salarios y porcentajes de utilidades para los trabajadores.
8. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el ideario proteccionista del artículo 123, están obligadas a redimir a los trabajadores para cuyo efecto deben tutelarlos en el proceso laboral en el que impera el principio de desigualdad de las partes con todas sus consecuencias sociales.

9. El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas es reivindicatorio en cuanto obtienen un mínimo insignificante de la plusvalía.
10. Los derechos sociales de asociación profesional obrera y huelga, en su libre ejercicio, son esencialmente reivindicatorios porque tienen por objeto transformar el régimen capitalista mediante el cambio de estructuras económicas, socializando los bienes de la producción.”³²

Asimismo, se puede complementar que la fracción XXII, del artículo 123, Constitucional, establece que el trabajador no podrá ser separado de su trabajo por causa injustificada, lo que denota una cuestión de fondo, ¿Durante cuanto tiempo el trabajador podrá gozar de este derecho?, lo cual se vería reflejado con posterioridad, delimitando la duración de las relaciones laborales; lo anterior, constituyó el paradigma para otorgar a la relación laboral, la presunción de ser por tiempo indeterminado.

2.4.2.- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL, EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

La declaración de los derechos sociales, fuentes del derecho del trabajo y del derecho agrario, fue un grito de rebeldía ocasionada por la opresión que sufría el hombre en los campos, en las minas, en el taller y en las fabricas; es decir, nació de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en la revolución.³³

³²TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 118, editorial Porrúa, México 2004.

³³El primer movimiento social revolucionario; se nutrió del pueblo y se alentó con esperanzas de cambio; su triunfo costó alrededor de un millón de vidas mexicana... OLVERA QUINTERO, Jorge. Op. Cit. Pág. 35.

En materia de derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría aplicada a las relaciones externas entre los hombres y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su trabajo al reino de la “economía.”³⁴

Siendo uno sólo el principio fundamental consagrado en la Constitución de 1917, que fue el de “elevar al trabajador a categoría de persona, no para quedar solamente con ese título en forma legal, sino para vivir verdaderamente como persona en una vida social, originando un cambio para que en el futuro el derecho del trabajo no sólo fuera una forma de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, es decir, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material, de orden de seguridad y de orden espiritual que impone la dignidad humana, y que deben otorgarse como mínimo a las ya, desde ese momento, denominadas personas trabajadoras.”³⁵ Por lo tanto, este principio fue el fundamental en la creación de las disposiciones contenidas en la Constitución de 1917 en materia social³⁶ por ser la naturaleza de cada una de ellas, asimismo, será el principio fundamental para adaptar el contenido de las normas de trabajo consagradas a nivel constitucional a la diversidad de “épocas y sucesos”³⁷ pues los cambios sociales, culturales y políticos de un país demandan evolución normativa en base a las necesidades de los trabajadores, tomando siempre este principio como paradigma; este principio fundamental crea a su vez protecciones legales que ayuden a su objetivo, estando entre las más importantes: la creación del

³⁴El trabajo era visto sólo como un instrumento de equilibrio entre los factores de producción.... HERNÁNDEZ, Juan y JUÁREZ, Carlos. Derecho Laboral. Pág. 6, editorial CECSA, México 2005.

³⁵DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Pág. 44, editorial Porrúa, México 2003.

³⁶Ciertamente a partir de 1917, las constituciones de los pueblos ya no serían solamente las normas fundamentales de organización política y jurídica, sino también los derechos sociales del hombre. OLVERA QUINTERO, Jorge. Op. Cit. Pág. 37.

³⁷Mario de la Cueva establece que “atendiendo al devenir histórico, las modificaciones, los cambios obligan al derecho del trabajo a una constante transición, debiendo actualizarse siempre. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 34.

Principio In Dubio Pro Operario, la presunción de la relación de trabajo, quedando como obligación del patrón demostrar lo contrario y genera para el trabajador el derecho de recibir todas y cada una de las prestaciones enmarcadas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la protección de considerar el trabajo como un derecho, pudiendo desempeñarse cualquier oficio siempre que sea lícito, y un deber social, pues se debe de prestar con la mayor probidad y esmero; además, la creación del principio rector de igualdad en cuanto a las oportunidades de trabajo sin distinción de sexo, lo que marca no sólo una transición jurídica o social, sino que marca a los mexicanos en su evolución cultural.

De lo anterior, podemos destacar, que el trabajador merece tener una certidumbre de la temporalidad que deberá fijarse a su relación laboral, ya que de forma directa; los derechos y prestaciones que se derivan de la antigüedad, descansan en la calidad de vida de una persona trabajadora; lo cual contribuye a cumplir el principio fundamental consagrado en la Constitución de 1917.

2.4.3.- RELEVANCIA DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917, PARA LA CELEBRACIÓN DE LOS ESTATUTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La relevancia del artículo 123, de la constitución de 1917, para la celebración de los estatutos de la Organización Internacional del Trabajo, versa directamente con la participación de Samuel Gompers en la redacción de la Parte XIII, del Tratado de Versalles, y se relaciona con las relaciones que tenía con líderes obreros y con periodistas mexicanos, por lo que se concluye, que Gompers conoció el contenido del artículo 123, de la Constitución de 1917, y lo llevó al Tratado de Versalles.³⁸ En ese entendido, y considerando que la Organización Internacional del Trabajo, tiene

³⁸El nuevo artículo 123 constitucional constituyó el conjunto de principios de protección al trabajo más avanzado del mundo. Siendo el segundo artículo en tamaño de la constitución y el único que goza de un título separado...GALLO T. Miguel Ángel y Ruiz O. Humberto. Op. Cit. Pág. 66.

su origen en el Tratado de Versalles, da lugar a entender la relevancia citada en el presente punto de esta tesis.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo nace como consecuencia de lo acordado en la Parte XIII, del Tratado de Versalles y especialmente en el artículo 23, cuyo texto es el siguiente: Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad, se esforzaran en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como a todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales.

La Organización Internacional del Trabajo, fue creada en el seno de la Sociedad de Naciones, en el año de 1919, esto sólo fue hasta 1946; cuando la Sociedad de Naciones se desintegró y fue sustituida por las Naciones Unidas, con quien la Organización Internacional del Trabajo se asoció y adquirió reconocimiento, como un “organismo especializado” dotado para emprender la acción que considere apropiada, de conformidad con su instrumento constitutivo básico y para el cumplimiento de sus propósitos.³⁹

Lo anterior, nos deja apreciar que la Constitución de 1917, directamente el artículo 123 de la misma, permite al legislador hacer una ley reglamentaría denominada Ley Federal del Trabajo, la cual se ha visto reformada hasta llegar a reglamentar lo correspondiente a la duración de las relaciones laborales y a conceptos de vital importancia, de los cuales nos ocuparemos en los siguientes capítulos.

³⁹DE LA CUEVA, Mario. Págs. 29 y 30

Por lo que es de concluir, que este capítulo nos ha dado una perspectiva del contexto histórico, es decir, de todo lo acontecido, para consagrar una duración indeterminada a las relaciones laborales.

CAPÍTULO III.

EL DERECHO LABORAL CONTEMPORANÉO, EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA.

Para efecto de este trabajo de tesis, es menester definir, analizar y hacer un razonamiento jurídico de determinados conceptos, los cuales son fundamentales para el derecho del trabajo, por lo cual, he considerado que los de mayor importancia y relevancia son los siguientes:

3.1.- CONCEPTO DE TRABAJADOR.

“A la persona que presta sus servicios a otra, se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. Pero el concepto que ha tenido mayor acogida, tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.”⁴⁰

La Ley Federal del Trabajo, define en su artículo 8, al trabajador como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”⁴¹

Lo anterior, hace inferencia en determinar que “el trabajador sólo será persona física y el patrón puede ser persona física o moral;”⁴² Rafael de Pina Vara sostiene a la persona física o natural como “el ser humano, hombre o mujer, el cuál tiene capacidad jurídica en abstracto” y a la persona moral como “la entidad formada para la realización de los fines colectivos y permanentes de los hombres, a la que el derecho objetivo reconoce capacidad para tener derechos y obligaciones,” asimismo, menciona las demás acepciones de la persona moral, las cuales se conocen bajo las denominaciones de “colectivas, jurídicas, incorporales, ficticias, sociales y

⁴⁰DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Pág. 405, editorial Porrúa, México 2003.

⁴¹Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef. Pág. 5.

⁴²CERVANTES NIETO, Héctor. Aspectos Prácticos del Contrato Individual del Trabajo. Pág. 16, editorial Isef, México 2003.

abstractas,”⁴³ por otro lado; Eduardo García Máñez define a la persona física como “el sujeto jurídico individual, es decir, al hombre como sujeto, en cuanto tiene derechos y obligaciones” y a las personas morales como “las asociaciones dotadas de personalidad,” señalando como ejemplos a “un sindicato o una sociedad mercantil,” además, considera que “ambas designaciones son tan ambiguas que prefiere decir persona jurídica individual y persona jurídica colectiva.”⁴⁴

De las anteriores definiciones de persona física y moral, se desprende que en materia laboral, se confiere al trabajador y al patrón la capacidad de ser susceptibles de disfrutar de todos los derechos y obligaciones consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, reglamentos y normas de trabajo que regulen y protejan estos derechos y obligaciones, y de reclamar su cumplimiento ante la respectiva autoridad del trabajo, lo anterior, encuentra su fundamento para el trabajador en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, ya que establece en su párrafo primero que el trabajo es un derecho y un deber social, por otro lado, los artículos 132, 133, 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, hacen alusión a las obligaciones y prohibiciones de los patrones y trabajadores en conjunto.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo hace inferencia en que “el trabajador debe prestar un “trabajo personal y subordinado,” por lo cuál, es necesario conceptualizar estas tres acepciones,”⁴⁵ en primera instancia debemos recurrir al artículo 8 párrafo segundo de la citada Ley Federal del Trabajo, el cual define al trabajo como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio,”⁴⁶ la ultima parte

⁴³DE PINA VARA, Rafael. Op.Cit. Pág. 405.

⁴⁴GARCÍA MAYNES, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Págs. 54 y 271, editorial Porrúa, México 2003.

⁴⁵CERVANTES NIETO, Héctor. Op. Cit. Pág. 17.

⁴⁶Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef. Pág. 3.

de esta definición, esclarece que cualquier actividad que se desarrolle por una persona para el beneficio de un patrón debe considerarse como trabajo, por lo cuál, se desvanece cualquier elitismo de profesión, grado de estudios o preparación, dando por consecuencia, que cualquier persona debe de gozar de los mismos derechos fundamentales, a la par de todos los demás trabajadores.

Por lo que respecta a prestar el trabajo de forma subordinada por el trabajador, debe entenderse como subordinación “el poder jurídico de mando del patrón, correlativo a un deber de obediencia por quien presta el trabajo,” lo cual obliga al trabajador a desempeñar todo lo concerniente al trabajo, bajo la dirección del patrón o del representante de éste. Lo cual es corroborado por la siguiente jurisprudencia:

Novena Época

No. de Registro: 205,158

Instancia Tribunales Colegiados de Circuito

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Materia(s): Laboral

Tomo: 1, Mayo de 1995

Tesis: IV.2o.J/1

Página: 289

RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús 5. Fraustro Macareno. Amparo directo 820/93. Oscar Muítoz Jiménez. 12 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José Garza Muíuiz. Amparo directo 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla. Amparo directo 825/94. Dolores Martínez Alanís y coag. 23 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel

Rodríguez. Amparo directo 96/95. Zeferino Martínez Rivera. 15 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús 5. Fraustro Macareno.

Por último, y en lo que concierne a que el trabajo debe ser personal, sostiene relación directa con la subordinación, ya que para acreditarse la relación de trabajo es menester que exista este presupuesto, por lo que se crea un vínculo entre trabajador y patrón, lo cual excluye a cualquier otra persona, teniendo derechos y obligaciones recíprocos sólo los que intervienen en esta relación de trabajo, en resumen, esta relación de trabajo designa a los sujetos que la conforman y por ende, el trabajador será el único responsable de su trabajo y el patrón se obligará sólo para con él; además, “el trabajador físicamente, intelectualmente o materialmente debe producir directamente el trabajo para el patrón,”⁴⁷ caso opuesto, estaríamos frente a un intermediario, el cual trataremos en el punto 3.3 de esta tesis. (Vid. Infra 3.3.- Concepto de Intermediario, pág. 36).

De lo anterior, podemos establecer, que el trabajador constituye un elemento fundamental del derecho del trabajo, asimismo, es imprescindible mencionar, que para su protección y certidumbre, se destinan normas que regularán la duración que se estipule en sus contratos de trabajo.

3.2.- CONCEPTO DE PATRÓN.

“A la persona que recibe los servicios del trabajador, se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras las de empleador, patrono, patrón, empresario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacional, de los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino también porque son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas.”⁴⁸

⁴⁷CERVANTES NIETO, Héctor. Op. Cit. Pág. 17.

⁴⁸DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit Pág. 263.

Se puede entender por patrón a “la persona que dirige o manda, que es propietaria de una fábrica o un negocio y que contrata trabajadores.”⁴⁹

La Ley Federal del Trabajo, define en su artículo 10 primer párrafo, al patrón como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores,”⁵⁰ lo cual nos deja apreciar que el patrón puede tener a su disposición a varios trabajadores con los cuales sostiene una relación laboral, pudiendo además, ser el patrón a diferencia del trabajador una persona moral, lo que inmediatamente denota una duda, si la persona moral es un ente ficticio con personalidad, entonces, ¿Quién será el patrón del trabajador?, la respuesta es que en efecto la persona moral será el patrón, pero delegará funciones a un representante, quien es designado en el acta constitutiva de la persona moral, el cuál será siempre una persona física, quien obliga a la persona moral a la que representa para todos los efectos legales, cabe mencionar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 11 enmarca este supuesto, estableciendo además, quienes pueden ser considerados como representantes del patrón, mencionando a “los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores, “dicha regulación resulta sumamente pertinente hoy en día, en la medida que en ocasiones es difícil definir al empresario, propietario o patrón de una empresa.”⁵¹ Por lo que estos funcionarios son reconocidos por las autoridades del trabajo para comparecer a juicio como representantes del patrón. Lo cual es corroborado por la siguiente jurisprudencia:

⁴⁹DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit. Pág. 116.

⁵⁰Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef. Pág. 4.

⁵¹LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario del Derecho del Trabajo. Pág. 117, editorial Porrúa, México 2004.

Octava Época**No de registro: 393,630****Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito****Jurisprudencia.****Fuente: Apéndice de 1995****Materia: Laboral.****Tomo: Tomo V, Parte TCC****Tesis: 737****Página: 502**

GERENTE, QUIEN TIENE EL NOMBRAMIENTO DE, ES REPRESENTANTE DEL PATRON. Si quien compareció al juicio laboral por la persona moral demandada, acreditó ser gerente administrativo de la misma por nombramiento que en su favor hizo el Consejo de Administración respectivo, esa circunstancia lo coloca en el supuesto del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo y es suficiente para que se le reconozca el carácter de representante del patrón para los efectos de dicho precepto.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo en revisión 676/88. Evel Barrera Hernández. 10 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Amparo en revisión 406/88. Eduardo Reyes Hidalgo. 6 de abril de 1988. Unanimidad de votos. Amparo en revisión 696/88. Valentín Cruz Reyna. 6 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Amparo en revisión 1866/88. Juana López Maqueda vda. de Aguilar. 14 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Amparo directo 4646/90. Roberto Romero Tavira. 10 de julio de 1990. Unanimidad de votos. NOTA: Tesis I.6o.T.J/8, Gaceta número 44, pág. 37; Tomo VIII-Agosto, pág. 123

Asimismo, cabe mencionar que si la persona designada para realizar estas funciones, por cualquier motivo es sustituido de su cargo, no afectará en nada a las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, toda vez que “el patrón sustituido tendrá una obligación solidaria por el termino de 6 meses con el nuevo funcionario que tome su lugar en la empresa, respecto de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo y de la ley, que hayan nacido antes de la fecha de sustitución, este plazo se empezará a computar a partir de que se haya dado la notificación de sustitución patronal respectiva a los trabajadores o al sindicato, tal y como lo establece el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.”⁵²

⁵²Ibíd. Pág.116.

Los concepto de empresa y establecimiento se desarrollarán en el punto 3.4 de este capítulo. (Vid. Infra 3.4.-Concepto de Empresa y Establecimiento, página 38).

Asimismo, es necesario precisar quienes pueden ser considerados como personas morales, referencia que no hace la Ley Federal del Trabajo, por lo que es necesario invocar supletoriamente al Código Civil para el Distrito Federal, el cual en su artículo 25 establece que son personas morales:

- I. “La Nación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios,
- II. Las demás corporaciones de carácter publico reconocidas por la Ley;
- III. Las sociedades civiles o mercantiles;
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;
- V. Las sociedades cooperativas y las mutualistas;
- VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidos por la ley;
- VII. Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736 del Código Civil para el Distrito Federal.”⁵³

Por otro lado, es menester mencionar que el concepto actual no contiene la forma única en que se origina la relación laboral entre trabajador y patrón, tal y como sí lo mencionaba la ley anterior a la de 1970, la cual en su artículo 4 definía al patrón como “la persona física y jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo,”⁵⁴ lo cuál limitaba el nacimiento de la relación de trabajo a un contrato de trabajo, lo que no sucede con la definición actual, toda vez que sólo basta comprobar la prestación de un trabajo personal y subordinado, para que se genere automáticamente y a su vez se aplique la legislación laboral correspondiente a la regulación de los sujetos que son parte de la relación laboral, lo cuál es ratificado

⁵³Código Civil para el Distrito Federal 2009. Pág. 4, editorial Isef, México 2009.

⁵⁴DE LA CUEVA Mario. Op. Cit. Pág. 159.

por el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo, el cual sustenta, que la falta del escrito al que se refieren los artículos 24 y 25, los cuales sostienen la constancia por escrito de las condiciones de trabajo y las formalidades que debe contener el escrito en el que consten las condiciones de trabajo respectivamente, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad; además, existe la presunción de que existe un contrato de trabajo y por ende una relación laboral entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, tal y como lo menciona el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo. Estos artículos nos dejan apreciar, que es obligación del patrón celebrar un contrato con sus trabajadores y que aún, si no lo celebran, el trabajador que presta un servicio personal y subordinado, estará protegido por los derechos consagrados en la Constitución Federal y en la Ley Federal del Trabajo; de los cuales gozará aunque exista falta de esta formalidad, pues no se afecta la existencia ni la validez del vínculo laboral.

De lo anterior, podemos establecer, que el patrón esta obligado a cumplir con sus obligaciones patronales; encontrándose entre ellas, el señalar la duración (por obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado), en el contrato individual de trabajo, acorde a la naturaleza del trabajo.

3.3.- CONCEPTO DE INTERMEDIARIO.

La Ley Federal del Trabajo, define en su artículo 12, al intermediario como “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón,”⁵⁵ siendo entonces necesario definir a la intermediación, la cual es “la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar el trabajo

⁵⁵Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef, Pág. 4.

esto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otras personas.”⁵⁶

Es necesario establecer “que cuando un trabajador es contratado por un intermediario, la relación de trabajo empieza desde el momento en que se presta el trabajo al patrón y desde ese momento son aplicables las disposiciones legales.”⁵⁷

Es necesario establecer que el patrón que contrate a un trabajador a través de un intermediario, no podrá hacer distinción alguna en comparación con los trabajadores que hubieren sido contratados directamente por él, y que realicen trabajos similares en la empresa o establecimiento, por lo que todos los trabajadores gozarán de las mismas prestaciones y derechos laborales, lo cual es sustentado por el artículo 14 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, aunado a lo anterior, el patrón será el responsable ante los trabajadores contratados a través de intermediarios, por las obligaciones que deriven de la Ley Federal del Trabajo, y de los servicios prestados, por lo que se configura en su totalidad, la figura de igualdad en el empleo y por otra parte, también la de seguridad del trabajador para saber quien responderá jurídicamente al otro lado de la relación laboral, es decir, conocerá quien es su patrón, aunque, no siempre será considerado como patrón el beneficiario de los servicios prestados, pues existe una excepción enmarcada en el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo que establece, que no serán considerados como intermediarios, sino como patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en caso contrario, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios de las obligaciones contraídas con los trabajadores, lo anterior maneja que los patrones y los intermediarios, serán igualmente responsables de las obligaciones con los trabajadores; salvo que los intermediarios sean empresas establecidas con dinero

⁵⁶Id. Pág. 4.

⁵⁷DÁVALOS, José. Op. Cit. Págs. 103 y 104.

suficiente, para responder por sus trabajadores, por lo que en ese caso serán considerados como patrones, asimismo, si una empresa ejecuta para otra, una obra o un servicio en forma exclusiva o principal y no cuenta con elementos propios, será solidariamente responsable la empresa beneficiaria. Lo cual es corroborado por la siguiente jurisprudencia:

No. Registro: 172,927

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XXV, Marzo de 2007

Tesis: II.T.307 L

Página: 1760

RELACIÓN LABORAL. LA CIRCUNSTANCIA DE QUE EL TRABAJADOR ADMITA QUE RECIBÍA SU SALARIO DE PERSONA DIVERSA A LA ENJUICIADA, NO DESVIRTÚA LA PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA.

La aceptación del trabajador de que percibía sus salarios de persona diversa a la enjuiciada, no desvirtúa la posible existencia de la relación laboral con esta última, porque en términos del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo basta con que se utilicen los servicios de uno o más trabajadores para que una persona física o moral tenga el carácter de patrón; en tal virtud, la circunstancia de que otra persona, que no sea el que utilice los servicios, pague los salarios a los trabajadores, no destruye la presunción de la existencia de la relación de trabajo entre el que recibe los servicios y quien los presta, ya que quien paga los salarios puede ser sólo un intermediario de la relación de trabajo, y de conformidad con los artículos 12 y 13 del ordenamiento legal citado el que recibe los servicios sólo podrá liberarse de las obligaciones derivadas de una relación laboral si demuestra que ese intermediario cuenta con los elementos propios y suficientes para cumplir con esas obligaciones.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 672/2006. Sergio Alberto Ortega González. 10 de noviembre de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Griselda Arana Contreras.

Por ultimo, es necesario establecer que bajo ningún caso podrá cobrarse al trabajador alguna percepción a cargo de su salario, por concepto del servicio prestado por el intermediario, toda vez que es un principio constitucional, que el

servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito,⁵⁸ lo anterior se encuentra complementado, por el artículo 14 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, en el que se establece, que “los intermediarios no podrán recibir ninguna comisión o retribución con cargo al salario de los trabajadores.”⁵⁹

Es importante señalar, que la Ley Federal del Trabajo, establece claramente quien o quienes pueden ser considerados como patrón o patrones del trabajador, para que éste pueda en su momento, ejercer cualquier acción que a su derecho convenga, como sería: la prorroga, rescisión, reinstalación, etc., con él objeto, de que si un patrón incurre en una conducta dolosa, el trabajador pueda tener certidumbre, de quien debe responder por los daños y perjuicios causados.

3.4.- CONCEPTO DE EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.

La Ley Federal del Trabajo, define en su artículo 16, a la empresa como “la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, y define como establecimiento a la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante o contribuya a la realización de los fines de la empresa.”⁶⁰

La empresa es definida en el aspecto genérico como la entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de producción, dedicada a actividades industriales, mercantiles o de servicios con fines de lucro.

⁵⁸DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 161.

⁵⁹Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef. Pág. 4.

⁶⁰Ibíd. Pág. 5.

Empresario.- Es el titular de la entidad económica y que puede ser una persona física o moral e inclusive un organismo estatal o una sociedad controlada por el Estado.

Capital.- Es el llamado patrimonio, que se compone de activos, pasivos, derechos y obligaciones, etc.

Trabajo.- Es el esfuerzo humano, aplicado a la fuerza de trabajo.

La producción de bienes y servicios.- Es el resultado del empresario, del capital, y el personal, que arroja la satisfacción de necesidades a los clientes.

Asimismo, es menester precisar que los elementos de la empresa se dividen en: elementos esenciales y elementos accidentales, debiendo entender que los primeros, se conforman por los trabajadores (personas físicas) y los patrones (persona físicas o morales), constituyendo estos, el elemento subjetivo; los trabajadores y patrones están vinculados por una relación económica, regulada por el derecho, por lo que es una relación económico-jurídica, que implica la subordinación del trabajador al patrón; asimismo, la empresa tiene al capital como elemento económico, del cual su titular puede ser una o varias personas o constituir un patrimonio sin sujeto, en cuyo caso, el titular será el fin al que se destinó; este elemento a su vez tiene dos fines: uno inmediato, que es la producción o distribución de bienes o servicios, el cual es de incumbencia del derecho del trabajo, y un fin mediato, o sea, obtener beneficios y la realización de determinados objetivos; por otro lado, la organización y dirección deben estar encaminadas a la consecución de un fin común, que será la realización del proceso de producción y distribución de bienes o servicios, desde el punto de vista laboral, mismo que constituye el elemento teleológico.⁶¹

⁶¹BAILON VALDONINOS, Rosalío. Formulario y Diccionario del Derecho Laboral. Pág. 91, editorial Limusa, México 2006.

Los elementos accidentales son aquellos que presumen, salvo prueba en contrario, la existencia de la empresa; entre los más importantes están: “el domicilio común, el nombre comercial común, la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios.”⁶²

Es preciso definir al comerciante, pues desempeña un papel muy importante, para efecto de tocar todos los elementos de una empresa, pues es el comerciante el que mediante el ejercicio del comercio, realiza la función de aportar al mercado general bienes o servicios, con fines de lucro, esta actividad es realizada por el comerciante individual o social, a través de la organización de los elementos patrimoniales y personales necesarios, elementos que en su conjunto integran una empresa.⁶³

Las empresas deben ceñirse a un principio fundamental, tal es el caso, que deben ocuparse por estas una mayoría de trabajadores mexicanos, tal y como lo establece el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo, el cual sostiene, que en toda empresa o establecimiento el patrón deberá emplear un 90% de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del 10% de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros que hayan sido contratados tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Lo anterior permite apreciar el esmero del legislador, en que las oportunidades de empleo, favorezcan siempre a los nacionales mexicanos, los cuales podrán ocupar un lugar dentro de las empresas mexicanas, además es extensivo, pues las empresas extranjeras que se constituyen dentro del territorio mexicano, deben someterse a las leyes mexicanas, en este caso, a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, por lo que en todas las empresas siempre deberá haber

⁶²DÁVALOS, José. Op. Cit. Págs. 103 y 104.

⁶³DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit. Pág. 263.

un mínimo de trabajadores extranjeros, no importando la nacionalidad de la empresa, cabe destacar, que se exceptúan de esta generalidad los trabajadores que se desempeñen como directores, administradores y gerentes generales.

Asimismo, para la legislación son equiparables establecimiento, sucursal y agencia, como lo son entre sí, empresa principal o casa matriz. Tanto empresa como establecimiento, son conceptos vinculados con la condición de patrón y empleador, por lo que es importante precisar su naturaleza para tutelar eficazmente los derechos de los trabajadores frente a las responsabilidades patronales; de esta manera, el concepto de establecimiento guarda relación con las figuras de patrón sustituto, intermediario, empresa subsidiaria y empresa solidaria.⁶⁴

La protección de los derechos de los trabajadores, se funda jurídicamente en la identificación de establecimiento como unidad técnica, con la unidad económica principal, en los mismos términos y condiciones, es decir, con igualdad de trato para los trabajadores del primero, en relación con los derechos y obligaciones laborales correspondientes a la empresa. Esta forma legal, pretende impedir la evasión de responsabilidades patronales o su incumplimiento al invocar, insolvencia económica o al usar la figura jurídica mercantil.

El establecimiento tiene plena personalidad patronal respecto de las relaciones laborales. Las sucursales y/o las agencias establecidas con motivo de crecimiento, ampliación, conveniencia administrativa o necesidades técnicas de la empresa, se consideran parte de la unidad económica principal para efectos del derecho del trabajo y la seguridad social. La circunstancia de instalarse en domicilios distintos, incluso en zonas geográficas o áreas económicas distintas, o inclusive la pertenencia a sindicatos distintos, no varía su status.

Lo anterior, nos permite observar que el establecimiento y la empresa, constituyen un elemento principal dentro del derecho del trabajo, pues presuponen

⁶⁴GARRIDO RAMÓN, Elena. Derecho Individual del Trabajo. Pág. 30, editorial Oxford, México 2003.

un número mayor de trabajadores (trabajo) al servicio del patrón (empresario); lo cual genera una mayor responsabilidad para éste último, pues es común que el patrón tenga problemas para establecer la duración de los contratos individuales de trabajo; pero lo más importante, es que el trabajador tiene la certidumbre de que la Ley Federal del Trabajo establece, que tanto en la empresa como en el establecimiento, tienen los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores, lo que no crea confusión, pues de esta forma se delimita quién responderá por cualquier violación patronal a las normas laborales (representante legal de la empresa o establecimiento).

3.5.- CONCEPTO DE CONTRATO.

Para el mejor estudio de este punto, sólo es necesario definir al contrato desde el punto de vista civil, toda vez que en cuanto a materia del trabajo refiere, se explicará ampliamente en el capítulo IV de esta tesis.

El contrato es definido por el Código Civil para el Distrito Federal como “el convenio, en virtud del cual, se produce o se transfiere una obligación o un derecho, asimismo, es de mencionar, que la diferencia de contrato y convenio es que éste último crea, transmite, modifica y extingue obligaciones.”⁶⁵

Asimismo, es necesario hacer un razonamiento del contrato de trabajo, tratando de aplicar los elementos de existencia y validez que son comunes en un contrato civil, para poder encontrar la naturaleza de jurídica del contrato de trabajo (Supra 4.1.3.-Elementos de Existencia y de Validez, pág. 64). Por el momento, sólo es necesario mencionar lo anterior y que en el derecho del trabajo existen diferentes clases de contratos, tales como Contrato Individual de Trabajo, el Contrato Colectivo y el Contrato Ley.

⁶⁵Código Civil para el Distrito Federal del 2009. Pág. 190, editorial Isef, México 2009.

Durante un largo tiempo, el contrato laboral estaba inmerso dentro del derecho civil, observándose como un contrato de compraventa, de arrendamiento, etc., lo cual ocasionaba un sinnúmero de injusticias. En la actualidad, el contrato laboral pertenece al derecho social y no al derecho privado. Sin embargo, el patrón sigue utilizando al contrato de prestación de servicios profesionales, el cual pertenece al derecho civil, para ocultar una relación de trabajo y por ende no cubrir con sus obligaciones patronales. La diferencia entre ambos contratos, también será explicada en el presente trabajo de tesis. Por el momento sólo es necesario mencionar que independientemente de su autonomía, el derecho laboral no puede desprenderse en su totalidad de sus precedentes. (Vid. Infra. 4.5.- Diferencias del Contrato Individual de Trabajo con el Contrato de Prestación de Servicios, pág. 113).

3.6.-VACACIONES.

La palabra vacaciones proviene “del latín vacatio, onis,” y se pueden definir como, “el conjunto de días de reposo que disfruta un trabajador en un año, asimismo, las vacaciones son “la prolongación del descanso semanal, es decir, un descanso continuo que tiene por objeto que el trabajador se recupere tanto física como intelectualmente además, buscan permitir la vida cultural, familiar y social del trabajador.”⁶⁶ La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 76, establece como se cuantificarán las vacaciones manejando que “los trabajadores tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrán ser inferiores a seis días laborables, las cuales deberán de gozarse en forma continua y se deberán dar por el patrón dentro de los seis meses cumplidos al año de contrato, teniendo derecho a gozarlas los trabajadores que tengan más de un año de servicios, y que aumentarán en dos días por cada año de servicios hasta llegar a cuatro años,

⁶⁶LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. Pág. 179.

después del cuarto año se aumentarán en dos días por cada cinco años de servicio.”⁶⁷

Por lo que el primer año será de 6 días, el segundo año será de 8 días, el tercer año será de 10 días, el cuarto año será de 12 días, del quinto al noveno año 14 días, del décimo al décimo cuarto año será de 16 días, de décimo quinto al décimo noveno año será de 16 días, etc. Lo cual es corroborado por la siguiente jurisprudencia:

Novena Época

No registro: 200,647

Instancia:

Segunda Sala

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Materia (s): Laboral

Tomo: III, Febrero de 1996

VACACIONES. REGLA PARA SU CÓMPUTO. De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y, al cuarto doce. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al décimo cuarto años de dieciséis y así sucesivamente.

Contradicción de tesis 25/95. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundos Tribunales Colegiados del Sexto y Octavo Circuitos. 10 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

Tesis de jurisprudencia 6/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión privada de diez de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los Ministros: Genaro David Góngora Pimentel, Mariano Azuela Güitrón,

⁶⁷Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef. Pág. 18.

Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Juan Díaz Romero.

“Los trabajadores que laboren parte del año, tendrán derecho a sus vacaciones proporcionales al tiempo trabajado,”⁶⁸ lo anterior, para proteger el cumplimiento de esta prestación por parte del patrón, toda vez que el trabajador puede reclamar esta parte proporcional, lo anterior es en específico para los trabajadores que prestan servicios discontinuos y los de temporada, tal y como lo sostiene la Ley Federal del Trabajo en su artículo 77. Lo cual es corroborado por la siguiente jurisprudencia:

Sexta Época

No de Registro: 393,492

Instancia:

Cuarta Sala

Jurisprudencia

Fuente: Apéndice de 1995

Materia(s): Laboral.

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 599

Página: 398

VACACIONES, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DE LAS. Aun cuando el derecho al pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que no se llene este requisito, dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación.

Sexta Época:

Amparo directo 1340/58. Manuel Esparza. 2 de octubre de 1959. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 4266/52. Salvador Ruiz de Chávez. 27 de marzo de 1963. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 8124/62. Juan Maldonado Yañez y otros. 17 de julio de 1963. Cinco votos. Amparo directo 5341/61. Felipe Hernández Alanis. 5 de noviembre de 1964. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 2366/64. Guadalupe Atilano Cornejo. 23 de marzo de 1965. Unanimidad de cuatro votos.

⁶⁸RIVERO SOLANO, Manuel. Manual de Mis Prestaciones y Derechos Laborales. Pág. 49, ediciones Fiscales y Contables, Administrativas y Fiscales, México 2006.

Es importante destacar que las vacaciones no pueden ser compensadas o cambiarse por otro pago, siendo una prestación obligatoria, la cual debe concederse para el descanso de los trabajadores.

Cabe mencionar que cuando un trabajador comienza su labores en un periodo irregular, entendiéndose por éste, todo aquel que no comprenda del 02 de Enero al 31 de Diciembre, el año del que habla el artículo se cumplirá, el mismo día del año siguiente al que empezó a prestar el trabajo, debiéndose conceder esta prestación dentro de los seis meses siguientes.⁶⁹

Es una obligación patronal entregar una constancia anual en la que se fije la antigüedad del trabajador y de acuerdo con ella, el periodo de vacaciones que le corresponda y la fecha en deberán disfrutarlas.

Mediante el tema anterior, podemos establecer, que en la Ley Federal del Trabajo, se consagran derechos y prestaciones a favor del trabajador, tal es el caso de las vacaciones, las cuales nos permiten observar en su totalidad las características de una derecho o prestación.

1. El trabajador las obtiene por el transcurso del tiempo (1 año).
2. El trabajador se hace acreedor al pago proporcional, cuando por cualquier motivo termine la relación de trabajo.
3. El trabajador tiene derecho a que se le paguen oportunamente.
4. El trabajador debe disfrutarlas y no pueden ser cambiadas por el patrón por otro concepto.
5. Tienen por objeto el descanso de los trabajadores, es decir, son contempladas por el legislador, para un fin específico.

⁶⁹ Por ultimo si tu entraste a trabajar por ejemplo: el 02 de Enero de 1992, te ganas tus vacaciones completas por trabajar todo ese año hasta el 31 de Diciembre de 1992; y el lapso en que el patrón debe darte el periodo de vacaciones es dentro de los seis meses siguientes; o sea, entre el 02 de Enero de 1993 y el 30 el Junio de 1993. RIVERO SOLANO, Manuel. Op. Cit. Pág. 49.

Las anteriores características revisten en conjunto, las modalidades de los diferentes derechos y prestaciones, lo cual nos sirve de modelo para determinar el daño o el perjuicio que se ocasiona al trabajador, con el incumplimiento de las normas laborales.

3.7.- INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.

Indemnización es la “cantidad de dinero que se paga por concepto de daños y perjuicios causados a alguien.”⁷⁰

Por otro lado, la indemnización laboral es “la obligación del patrón de otorgar una suma de dinero al trabajador o sus familiares, por la suspensión total o parcial del trabajo por causa injustificada o por un daño sufrido, por incapacidad o muerte del trabajador.”⁷¹

Para efectos de este punto, sólo nos ocuparemos de la indemnización constitucional la cual, es aquella que se paga a los trabajadores que han sido separados de su empleo por despido o por rescisión injustificada de la relación de trabajo, en este supuesto los trabajadores tienen derecho, según escojan a que se les reinstale o se les indemnice por el monto de tres meses de salario, por lo tanto, si en el juicio correspondiente el empleador no comprueba que la causa de la rescisión laboral fue justificada, el trabajador tendrá derecho además, cualesquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. “En aquellos casos que la Ley Federal del Trabajo, considere que es imposible reinstalar al trabajador por la naturaleza del trabajo prestado, el empleador debe cubrir la indemnización

⁷⁰DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit. Pág. 217.

⁷¹LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. Pág. 158.

correspondiente establecida en los artículos 48,49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo.”⁷²

La indemnización constitucional, es una medida de apremio que el legislador establece en la Ley Federal del Trabajo, para sancionar al patrón que despida injustificadamente a un trabajador, lo cual constituye una medida que encamina al patrón para conducirse conforme a las normas laborales; esta sanción tiene como objetivo restituir al trabajador por los daños o perjuicios causados al trabajador, pues éste se quedará sin empleo injustificadamente. Asimismo, tiene la característica esencial de sancionar por una sola conducta, puesto que dentro de ella no se encuentra inserta cualquier otro derecho y prestación, por lo que el patrón deberá cubrir todas sus responsabilidades, con independencia de la indemnización constitucional.

3.8.-SALARIO.

La Ley Federal del Trabajo, define en su artículo 82, al salario como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”⁷³

Es de destacar que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, pero el caso es que en cualquiera de estas modalidades nunca deberá ser inferior al salario mínimo.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 86, establece “el principio de a trabajo igual salario igual.”

⁷²Ibíd. Pág. 81.

⁷³Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008, Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef, Pág. 19.

Es importante definir al salario devengado como la retribución que se debe pagar por el patrón por los días ya trabajados y que no han sido cobrados, luego entonces, la Ley Federal del Trabajo prohíbe a los trabajadores renunciar al salario devengado.

Es menester precisar y definir al salario integrado como la cuota diaria en efectivo, más todas las demás prestaciones en dinero o en especie que reciba el trabajador, el cuál será base para indemnizar y liquidar, teniendo que considerar que si el salario es variable o por comisión, se promediara el salario de los últimos 30 días efectivamente laborados.

Es importantísimo también determinar al salario mínimo como la cantidad mínima que en efectivo debe recibir un trabajador por su jornada laboral. Están también los salarios mínimos generales y profesionales para las diferentes especialidades.

“Los salarios mínimos no podrán tener descuentos, ni podrán compensarse con otras deudas salvo que se determine el pago de pensiones alimenticias, pagos de rentas de las casas que facilite el patrón, pagos de abonos al INFONAVIT y los descuentos del seguro para el retiro.”⁷⁴

Por último, es menester determinar a los salario caídos o vencidos como aquellos que deben cubrirse cuando el trabajador ha sido despedido injustificadamente de su empleo, o bien le ha sido rescindido su contrato de trabajo y el patrón no prueba dicha causal en juicio laboral respectivo, por lo que deberá cubrir con el pago de los salarios desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo o la sentencia respectiva dictada por la junta, siendo esta fecha el día en que se cubra la indemnización constitucional.

⁷⁴PATIÑO CAMARENA, Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pág. 151, editorial Oxford, México 2004.

Asimismo, existen normas protectoras del salario tales como:

1. El derecho a percibir el salario es irrenunciable y los trabajadores podrán disponer libremente de el.
2. Deberá pagarse en efectivo y en moneda de curso legal prohibido pagar con mercancías, vales o fichas o cualquier sustitutivo al que se le quisiera dar la calidad de dinero.
3. Podrá pagarse en especie siempre y cuando no rebase del 15% del salario, y el demás salario sea pagado en liquidez.
4. Es nula la cesión del salario a favor del patrón o de terceros.
5. Debe pagarse directamente al trabajador y cuando este imposibilitado a recibirlo se hará a una persona designada por el trabajador.⁷⁵

El salario mínimo es contemplado para las violaciones a las normas laborales que se encuentran insertas dentro del Título XVI, "Responsabilidades y Sanciones," de la Ley Federal del Trabajo, el cual tiene relación con el presente trabajo de tesis, asimismo, el salario integrado el cual se toma como base para liquidar al trabajador; lo anterior, constituye un elemento esencial de la sanción "ejemplar y progresiva" que se propone.

3.9.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece que "los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad equivalente a 12 días por cada año de servicios"⁷⁶ por otro lado, el artículo 158 en relación con el artículo 156 ambos

⁷⁵LASTRA LASTRA, Op. Cit. Pág. 243.

⁷⁶Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos, y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, editorial ediciones fiscales Isef, Pág. 45 y 46.

de la citada ley, no sólo otorgan esta prestación a los trabajadores de planta, sino también a los trabajadores que presten servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan un actividad normal o permanente de la empresa. Lo cual es corroborado por la siguiente jurisprudencia:

Novena Época

No. De Registro: 194,935

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Materia(s): Laboral

Tomo: VIII, Diciembre de 1998

Tesis: VIII.2o. J/23

Página: 931

ANTIGÜEDAD, RECONOCIMIENTO DE LA. TRABAJADORES EVENTUALES. La circunstancia consistente en que en algún tiempo los actores fueron trabajadores eventuales, no impide el reconocimiento de la antigüedad que legalmente les corresponda, ya que, conforme a lo dispuesto por el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, tanto los trabajadores de planta como los temporales o eventuales y transitorios que habitualmente prestan servicios en una empresa o establecimiento, tienen derecho a que se determine su antigüedad genérica, toda vez que ésta constituye una prestación que se genera día con día por y durante el desarrollo de la relación laboral.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 164/95. Instituto Mexicano del Seguro Social. 2 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Rodríguez Olmedo. Secretario: Antonio López Padilla. Amparo directo 200/96. María del Carmen Machuca Murillo. 16 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Camacho Reyes. Secretaria: Laura Julia Villarreal Martínez. Amparo directo 737/97. Comisión Federal de Electricidad. 22 de enero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Elías Álvarez Torres. Secretario: Antonio López Padilla. Unanimidad de votos. Ponente: Jesús R. Sandoval Pinzón. Secretaria: Laura Julia Villarreal Martínez.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 416, tesis 621, de rubro: "ANTIGÜEDAD, LOS TRABAJADORES TRANSITORIOS TIENEN DERECHO A QUE SE LES RECONOZCA."

“La prima de antigüedad debe pagarse en todos los casos en que termina la relación de trabajo, sin importar la causa o antigüedad, salvo que los trabajadores

renuncien a su empleo o se separen voluntariamente y tengan menos de 15 años de antigüedad, no tendrán derecho a su prima.”⁷⁷

La base salarial para pagar la prima de antigüedad, será el último salario que gane el trabajador, pero asimismo el tope será de dos salarios mínimos, pues si ganara más no se tomará en consideración para efecto de establecer la prima de antigüedad que le corresponde.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo señala como debe pagarse la prima para los trabajadores que se retiran voluntariamente estableciendo que si más del 10% de los trabajadores se retiran en un año, se pagará sólo a los trabajadores que sean primeros en derecho hasta llegar a este porcentaje, pudiendo diferir la empresa el pago de esta prestación a los trabajadores que rebasen este porcentaje, hasta el año siguiente.

Por otra parte, deberá cubrirse la prima de antigüedad a los beneficiarios cuando sea el caso de muerte del trabajador. No puede ser conmutada la prima de antigüedad y deberá ser pagada al trabajador, independientemente de cualquier otra prestación, y no se comprende inserta en ninguna otra. Lo cual es corroborado por la siguiente jurisprudencia:

Séptima Época

No de Registro: 392,928

Instancia: Cuarta Sala

Jurisprudencia.

Fuente: Apéndice de 1995

Materia(s): Laboral

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 35

Página: 22

ANTIGÜEDAD, GENERACION DE DERECHOS DE. La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicio por parte del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral, y tal hecho genera derechos en favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad laboral.

⁷⁷RIVERO SOLANO, Manuel. Op. Cit. Pág. 36.

Séptima Época:

Amparo directo 2055/75. Jaime Real Martínez. 13 de octubre de 1977. Cinco votos. Amparo directo 3219/77. Graciela Hernández Martínez. 7 de noviembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 572/77. Moisés Benítez Cantú. 12 de febrero de 1979. Cinco votos. Amparo directo 5363/78. Petróleos Mexicanos. 6 de junio de 1979. Cinco votos. Amparo directo 3798/82. Altos Hornos de México, S. A. 14 de febrero de 1983. Cinco votos.

Asimismo, debe distinguirse entre la antigüedad genérica de la antigüedad de categoría de una profesión u oficio, pues la primera se toma desde el primer día de prestación de servicios y marca el total de tiempo que el trabajador ha prestado sus servicios, por consecuencia, la fecha en que se tiene derecho a exigir la jubilación de acuerdo con las prevenciones contractuales, mientras que la segunda sólo produce el derecho a obtener ascensos dentro de la correspondiente categoría.

3.10.-- CONDICIONES DE TRABAJO.

Se debe entender por condiciones de trabajo a “las normas que determinan los requisitos para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores en la empresa y que determinan las prestaciones que estos deben recibir, asimismo, deben ser proporcionales el servicio prestado y no deben ser inferiores a los mínimos legales.”⁷⁸

Las condiciones de trabajo son reguladas por los artículos 56 y 57 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales establecen que “no podrán ser inferiores a las mínimas establecidas y no debe haber distinción al momento de concederlas a los trabajadores por motivo de edad, raza, nacionalidad, doctrina religiosa o corriente política y sexo, excepto las estipuladas en la ley.”⁷⁹

⁷⁸LASTRA LASTRA, José. Op. Cit. Pág. 34.

⁷⁹Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos, y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, editorial ediciones fiscales Isef, Pág. 15.

Las condiciones de trabajo, se encuentran reguladas en nuestra Ley Federal del Trabajo, en su Título Tercero, y son tales como: la jornada del trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas protectoras y privilegios del salario y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 24 y 25 establece que las condiciones de trabajo deberán constar por escrito, cuando no exista contrato colectivo que las regule, y que se harán dos ejemplares de lo pactado, los cuales quedaran el poder de cada uno, es decir, uno en poder del patrón y uno en poder del trabajador.

Asimismo, es necesario precisar cuales son las estipulaciones mínimas que deben hacerse en este escrito tales como:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran 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 monto del salario;
- VII. El día y lugar del 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 los dispuesto en esta ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Desde otro punto de vista, las condiciones de trabajo son “las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que debe recibir el hombre por su trabajo,”⁸⁰ este concepto, deja dilucidar que las condiciones de trabajo sólo son protectoras de los trabajadores, concepto que es mal planteado, toda vez que también protegen los intereses patronales a través de prerrogativas encaminadas a ese fin, toda vez que también establece protecciones jurídicas que el trabajador debe prestar al patrón.

Asimismo, las condiciones de trabajo regulan a la relación laboral entre trabajador y patrón y se puede decir que son el núcleo fundamental que rige y protege esta relación, marcando condiciones mínimas que deben otorgarse, es también verdad que van más encaminadas a proteger al trabajador bajo el principio de buscar la defensa de la salud y la vida de los trabajadores, así como una remuneración justa, todo con el objeto de garantizar condiciones humanas para el trabajador.

Cabe mencionar que la Ley establece que el trabajador puede solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen. “El patrón sólo podrá solicitar la modificación cuando ocurran circunstancias económicas que la justifiquen.”⁸¹

Además, considero necesario establecer que dentro de las condiciones de trabajo, encontramos la concerniente a establecer la duración de la relación laboral, ya sea por obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, lo cual, además de fijar condiciones mínimas, buscar la defensa a la salud y vida de los trabajadores, etc.; también da certidumbre a éstos, pues el trabajador conocerá el tiempo que durara su relación laboral.

⁸⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 263.

⁸¹ Ibíd. Pág. 34.

Si las condiciones de trabajo están reguladas en un contrato colectivo de trabajo se aplicarán a la generalidad de los trabajadores que se rijan por éste, y pueden ser modificadas, pero las partes nunca pueden convenir que sean inferiores a las mínimas, toda vez que no se pueden acordar situaciones contrarias a lo que proteja la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o la misma Ley Federal del Trabajo, y siempre se buscará que puedan dar mayores beneficios a los trabajadores; la revisión del contrato colectivo será cada año en lo que refiere al salario y de dos años en todos los demás aspectos.

3.11.- PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO.

“El principio in dubio pro operario consiste en que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable para el trabajador.”⁸²

Es necesario establecer que este principio que favorece al trabajador, solamente hace alusión a los criterios en los que exista confusión y que se encuentren regulados en ley, por lo que ante este supuesto, se dará el criterio más favorable para el trabajador. Lo cual es corroborado por la siguiente jurisprudencia:

No. Registro: 173,913
Jurisprudencia
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Tomo: XXIV, Noviembre de 2006
Tesis: I.1o.T. J/54
Página: 943

INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO. EN CASO DE DUDA PREVALECE LA QUE FAVOREZCA AL TRABAJADOR.

De conformidad con el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en la interpretación de las normas de trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o., y si existe duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. De la interpretación teleológica del citado precepto, se obtiene que la

⁸²LASTRA LASTRA, José. Op. Cit. Pág. 80.

duda sea en relación con lo que la ley dispone y no en cuanto a la apreciación de las pruebas que las partes aportan al juicio, ya que en lo referente a su eficacia, se rigen por normas específicas.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2901/2006. Sabino Gutiérrez Lule. 23 de febrero de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: María de Lourdes Juárez Sierra. Secretario: Juan Martiniano Hernández Osorio. Amparo directo 6341/2006. Héctor Prisciliano Licona. 20 de abril de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: María de Lourdes Juárez Sierra. Secretaria: Bertha Jasso Figueroa. Amparo directo 8741/2006. Alfonso Rivas Espinoza. 25 de mayo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Bertha Jasso Figueroa. Amparo directo 11981/2006. Fidel Muciño Arzate. 29 de junio de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: María de Lourdes Juárez Sierra. Secretaria: María Florencia Sosa Velázquez. Amparo directo 13361/2006. Pedro José Reyes Aldana. 17 de agosto de 2006.

El principio in dubio pro operario, es la base para regular en materia laboral y al igual que la jurisprudencia, permiten regular deficiencias o irregularidades de la ley; las cuales, aunque aun no se de la tan esperada reforma laboral, permiten avanzar en favor de los intereses del trabajador, aunque en ocasiones son insuficientes para erradicar estos problemas en su totalidad.

En el presente trabajo de tesis, tratamos una práctica que no ha sido contemplada por el legislador, sin embargo, existen dentro de la Ley Federal del Trabajo principios y presunciones que pueden utilizarse en las nuevas prácticas patronales dolosas; los cuales si constituyen confusión entre si, deben interpretarse por el legislador de la misma forma que el poder judicial, es decir, de la forma más favorable para el trabajador.

CAPÍTULO IV.

EL CONTRATO LABORAL Y LA RELACIÓN DE TRABAJO.

En el presente capítulo se analizará por separado a los diferentes contratos de trabajo que contempla la Ley Federal de Trabajo, con el objeto de precisar su naturaleza, características, delimitar las modalidades y temporalidad de las relaciones laborales. Asimismo, se analizarán al contrato de prestación de servicios profesionales, antigüedad, derechos y prestaciones que se derivan de la antigüedad, principio de estabilidad en el empleo y características de la sanción existente en la Ley Federal del Trabajo, a los patrones que utilizan los contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo, con el objeto de utilizar lo anterior en el capítulo V de esta tesis.

4.1- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El derecho del trabajo en este caso regula al sujeto individualmente determinado.

La Ley Federal del Trabajo, define al contrato individual de trabajo de la siguiente manera “cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”⁸³

De la definición de contrato individual de trabajo, debemos entender, que se trata de un acuerdo de voluntades en virtud del cual una persona denominada trabajador, se obliga a prestar un trabajo personal y subordinado a otra persona, que

⁸³Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef. Pág. 4.

puede ser física o moral, denominado patrón, y éste a su vez, se obliga a pagar al trabajador, un salario por los servicios de que se beneficie.

Asimismo, es necesario establecer que el contrato individual de trabajo se perfecciona con el acuerdo de voluntades entre trabajador y patrón, o en su caso, con el representante de éste, si hablamos de una persona moral, de lo anterior, debemos entender que independientemente de que se preste el servicio y se pague el salario, el simple acuerdo de voluntades producirá efectos legales, pues el primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, es muy claro, en que el contrato de trabajo “obliga” desde el momento en que se celebra, sin necesidad de que se preste el servicio personal subordinado y el pago del salario como condición en este caso. “Por lo que tendría las mismas consecuencias la violación de una relación efectiva de trabajo, que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aún cuando este no haya generado la “relación de trabajo” en el entendido de que esta se genera al momento de prestar el trabajador un servicio personal y subordinado.”⁸⁴

El salario es un elemento que se menciona en la definición de contrato individual de trabajo, en ese entendido, debemos considerar al salario como una contraprestación económica, y asimismo deberá fijarse en el contrato, delimitando su forma y monto,⁸⁵ la falta de este requisito, producirá los efectos que se detallarán en el punto de 4.1.3 de esta tesis, cuando hablemos de los elementos de existencia y validez del contrato individual de trabajo, (Vid. Infra. 4.1.3.-Elementos de Existencia y de Validez, pág. 64), por el momento, sólo podemos adelantar que su pago no es indispensable para el perfeccionamiento del contrato individual de trabajo.

El elemento “personal y subordinado” que incluye la definición de contrato individual de trabajo, tampoco es indispensable, pues como ya se ha establecido el

⁸⁴CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Pág. 109, editorial Trillas, México 2006.

⁸⁵DAVALOS, José. Op. Cit. Pág. 204.

contrato se perfecciona en el momento en que las partes acuerdan y vierten su voluntad,⁸⁶ en ese entendido, el elemento mencionado pasa sólo a ser una característica que se debe plasmar detalladamente, estableciendo minuciosamente la naturaleza del servicio que prestara el trabajador, y al igual que el salario se tratará en el punto 4.1.3 de esta tesis, ocupándonos del efecto que en cuanto a validez y existencia refiere este elemento. (Vid. Infra. 4.1.3.-Elementos de Existencia y de Validez, pág. 64).

El contrato individual de trabajo tiene una connotación formal ambigua, toda vez que se confunde la forma como característica de un contrato que debe constar por escrito, con la forma interna del contrato, la cuál es sugerida por la Ley Federal del Trabajo, determinando las condiciones de trabajo que debe contener un contrato individual de trabajo cuando no haya un contrato colectivo aplicable, pero que si no se insertan no dejará desprovisto de derechos al trabajador, pues la Ley Federal del Trabajo marca los mínimos legales que son aplicables al caso concreto. Además, la Ley Federal del Trabajo es muy clara en el sentido de que reputará contrato de trabajo en cualquiera que sea su "forma" y cualquier contenido formal o "denominación," entendiéndose por esto, cualquier nombre que las partes le den "siempre que se desprenda la intención de la prestación de un servicio y el pago de un salario entre los contratantes."⁸⁷ Se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedarán uno en poder de cada parte. Lo anterior, denota que no importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren (contrato de prestación de servicios profesionales), pues si se dan los presupuestos ya mencionados éste será contrato de trabajo.

Complementando el párrafo anterior, encontramos que el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, establece el mínimo de requisitos que deberá contener el escrito en el que consten las condiciones de trabajo (Vid. Supra 3.10.- Condiciones de Trabajo, pág. 52).

⁸⁶DE BUEN L. Néstor. Op. Cit. Pág. 43.

⁸⁷DAVALOS, José. Op. Cit. Pág. 108.

De lo anterior, se desprende que los contratos de trabajo deben contener estos requisitos formales, pero si no los contempla, no habrá ningún problema, toda vez que como sostiene el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se entenderá como contrato cualquier forma o denominación que se le de al escrito; podemos apreciar claramente la intención del legislador en relación a procurar la seguridad de los trabajadores, pues la falta de estos requisitos no implica nulidad relativa o absoluta del contrato individual de trabajo.

Es menester precisar el contenido medular del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, el cuál sostiene que “se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal subordinado y el que lo recibe,”⁸⁸ de la idea anterior, podemos presumir que la intención del legislador, es que el contrato debe ser la primer y principal opción para generar la vinculación laboral, pero si de alguna forma no se celebrara o no contuviera todos los requisitos establecidos en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, habrá lugar a la presunción de la existencia de un contrato entre el que presta un servicio subordinado y entre el que lo recibe, esto último, constituye el segundo supuesto, que el legislador contempla con el objeto de que los patrones no rehúsen a sus obligaciones por la falta de un contrato individual de trabajo o por la invalidez del mismo, debido a no contener los requisitos preferenciales, y para ello, robusteció más esta idea, con el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo, en donde sostiene que “la falta de escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad”; por lo que el patrón es el obligado a realizar esta formalidad como primera opción y si no lo hace tendrá de todas formas la responsabilidad de responder por los derechos de los trabajadores, además, causa una mala impresión y hasta hace imaginar una presunción de dolo patronal, pues es incoherente que no se fijen estas consideraciones fundamentales y básicas en un contrato; además, a mi parecer el legislador fomenta la práctica de los

⁸⁸Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef. Pág. 5.

contratos individuales de trabajo, pues sino se celebran y sobreviene un conflicto entre patrón y trabajador, el patrón puede limitar más fácilmente las pretensiones del trabajador, cuando estas fueren exageradas o injustificadas, pues la lógica jurídica nos señala que en cualquiera de los dos supuestos se genera el derecho para los trabajadores, y es mejor delimitarlo por el patrón mediante un contrato para prever futuros conflictos. Lo anterior, en virtud de “que en esta materia no opera el principio de derecho de que: quien afirma esta obligado a probar.”⁸⁹

Lo anterior, configura una presunción *iuris tantum*, es decir, que admite prueba en contrario, y esta corre a cargo del patrón, quien deberá demostrar que no existió contrato de trabajo.

En el punto 4.4 del presente capítulo, (Vid. Infra. 4.4.-Relación de Trabajo, pág. 108), se tratará con amplitud la definición de relación de trabajo, toda vez que tiene relación directa con el contrato individual de trabajo, por el momento sólo es necesario establecer, que el tercer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la prestación de trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato producen los mismos efectos, debiéndose esclarecer que el primer párrafo de este artículo define a la relación de trabajo, el segundo párrafo define al contrato individual de trabajo y el tercero lo ya mencionado.

De lo anterior, podemos destacar que todos estos principios y presunciones, se derivan de las prácticas patronales dolosas que han existido a lo largo de la historia, tales como contrato a prueba, contrato de aprendizaje, contrato por 28 días, contrato de prestación de servicios profesionales etc., por lo que no se debe confundir la intención del legislador, ya que esta se encamina a la protección del trabajador, dando por consecuencia, que no siempre se debe celebrar un contrato para que se origine la relación laboral, pero su primordial objetivo es fomentar la celebración de contratos individuales de trabajo conforme a derecho.

⁸⁹CERVANTES NIETO, Héctor. Op. Cit. Pág. 24.

4.1.1.- NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Para complementar todo lo anterior, es menester precisar la naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo:

1. Es un contrato de derecho privado, ya que las partes han sido puestas en un plano de igualdad por la norma jurídica. Aclarando que es de derecho privado el contrato, más no el derecho del trabajo mismo que forma parte del denominado derecho social.
2. Es un contrato nominado porque esta regulado por una ley, la Ley Federal del Trabajo, tanto en sus elementos como en sus modalidades.
3. Es un contrato definitivo, no se encuentra motivado ni constituye el cumplimiento de cualquier otro acuerdo.
4. Es un contrato patrimonial, puesto que su objeto es el pago o contraprestación a cambio del servicio recibido, que constituye patrimonio.
5. Es un contrato de trabajo, pues pertenece a la rama laboral y regula no el comercio, sino la fuerza laboral de los hombres.
6. Es un contrato dirigido, puesto que aunque hay voluntades, en acuerdo, existe una norma que dirige parte del contenido del pacto, a través de las condiciones de orden público que limitan y condicionan la voluntad.
7. Es un contrato voluntario, por cuanto que se celebra espontáneamente por las partes, con objeto de satisfacer un interés o una necesidad, o bien por simple conveniencia.
8. Es un contrato bilateral, puesto que siempre será entre un patrón y un trabajador y ambos crean obligaciones y derechos recíprocos para ambas partes.
9. Es oneroso, pues representa una obligación de dar o de hacer, o sea cada parte recibe algo de la otra.
10. Es un contrato sinalagmático, puesto que cada parte queda obligada hacia la otra.

11. Es conmutativo puesto que las prestaciones son ciertas desde que se celebra el contrato.
12. Es un contrato principal en atención a que nace y subsiste por si sólo, independientemente de otros contratos y obligaciones.
13. Es personal para el trabajador, ya que debe él mismo debe prestar el servicio y su muerte implica, necesariamente, la terminación del contrato.
14. Es un contrato de tracto sucesivo, puesto que la continuidad en el tiempo es predominante, o sea, sus efectos no se extinguen con la celebración del contrato sino que las obligaciones se prolongan a través del tiempo y en forma periódica.
15. Es formal, debe hacerse por escrito independientemente de su denominación y la forma deberá ser preferencialmente la enmarcada por el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo.⁹⁰

4.1.2.- INTERPRETACIÓN DE LO PACTADO EN UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Asimismo, es necesario establecer que el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, hace alusión a que “los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.”⁹¹

De lo anterior, se desprende lo siguiente:

- a. “Debe predominar la letra sobre el espíritu del contrato, esto es la voluntad aparente sobre la voluntad real, a diferencia del criterio civilista de interpretación que hace dominar a la voluntad sobre la letra.

⁹⁰KAYE, Dionisio, J. Op. Cit. Págs. 37 y 38.

⁹¹Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef, Pág. 8.

- b. Lo pactado no valdrá si sus consecuencias no son conforme a las normas de trabajo, debe recordarse, a propósito de ello, que en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo se aclara que las condiciones pactadas no podrán en ningún caso, ser inferiores a las fijadas en la ley, por lo que lo pactado valdrá si es más favorable que el régimen legal.
- c. En la interpretación de las normas de trabajo deberá presumirse que las partes actuaron de buena fe, esto es sin intención dolosa o maliciosa.
- d. El intérprete deberá seguir un criterio de equidad, lo que en materia contractual puede significar la búsqueda del equilibrio entre las prestaciones a cargo de las partes.”⁹²

Lo anterior, hace alusión a que las normas de trabajo son imperativas e irrenunciables, ya que son obligatorias para las partes que acuerden en un contrato individual de trabajo, y por ningún motivo se aceptará que el trabajador renuncie a los derechos y prerrogativas que le concede la Ley Federal del Trabajo, (un ejemplo, haber pactado un salario superior al mínimo y renunciar a él). Asimismo, las partes se sujetarán a lo establecido por el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, el cual sostiene que las disposiciones de esta 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 cualquier estipulación que establezca (por ejemplo trabajos para menores de catorce años, etc.).

Por lo que en materia del trabajo, debe entenderse que si en un contrato de trabajo se establecen condiciones superiores a los derechos mínimos que concede la Ley Federal del Trabajo, estas son totalmente validas y obligatorias, pero si se establecen condiciones inferiores a estos derechos mínimos, estos son nulos de pleno derecho, aplicándose al caso concreto lo que establezca la propia Ley Federal del Trabajo.

⁹²DE BUEN L. Néstor. Op. Cit. Págs. 50 y 51.

Asimismo, debemos establecer que las condiciones de trabajo contemplan, la duración del contrato de trabajo (contrato por obra o contrato por tiempo determinado o por tiempo indeterminado), en ese entendido, si el patrón señala una duración que contravenga a la naturaleza del trabajo, entonces será aplicable al caso concreto, lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

4.1.3- ELEMENTOS DE EXISTENCIA Y DE VALIDEZ.

Los elementos de existencia del contrato individual de trabajo son:

- a) Voluntad.-** Que se manifiesta en el consentimiento de los contratos, como primer elemento tenemos al trabajador, el cual expresará su voluntad a través de obligarse a prestar un trabajo personal subordinado en beneficio del patrón, por otra parte tenemos al patrón, quien puede ser una persona física, la cuál puede expresar su consentimiento, pero si hablamos de una persona moral, el representante de ésta será quien externé su voluntad y obligará a la persona moral para todos los efectos legales.

En otro orden de ideas, el consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito a que se refiere el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, o bien, en forma tácita o verbal a través de la prestación del servicio personal y subordinado. En donde resulta aplicable que de la prestación del servicio y el pago de un salario se infiere el carácter contractual de la relación entre el patrón y trabajador.

No debe confundirse la existencia del contrato con su otorgamiento escrito, siendo que 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, sólo porque no lo hicieron de manera formal. En realidad ocurre que el consentimiento contractual lo identifican con la forma, que es sólo un presupuesto de validez de relativa importancia en el contrato individual de trabajo.

b) Objeto posible.- En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales; la obligación de prestar el servicio personal subordinado y la de pagar un salario, siendo este el objeto directo, y el objeto indirecto será determinar el servicio específico que prestará el trabajador al patrón y por otro lado la especificación del salario que deberá recibir el trabajador por este servicio.

Pero puede no determinarse el servicio y el contrato subsistirá toda vez que la Ley Federal del Trabajo, establece que en ese supuesto, el trabajador deberá prestar un trabajo de acuerdo a sus fuerzas, aptitudes, condición y con la característica que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

También puede no especificarse el salario, en donde tenemos, que el salario no podrá ser inferior al mínimo fijado por la Ley Federal del Trabajo al caso respectivo.

Los elementos de validez del contrato individual de trabajo son los siguientes:

a) Capacidad.- La Constitución y la Ley Federal del Trabajo, prohíben el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores de esta edad, pero menores de 16 años, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política; cabe mencionar que esta prohibición no se plantea como una cuestión de incapacidad, sino que es más bien una medida de protección a la niñez, por otra parte, una vez que estos menores hayan laborado tendrán derecho a recibir su salario directamente y a ejercitar las acciones de trabajo, sin intervención del padre o tutor, asimismo los menores de 18 años no podrán prestar sus servicios fuera de la república, con

excepción de los técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general los trabajos personalizados.

- b) El libre albedrío.-** Significa ausencia de vicios en el consentimiento. El único supuesto que contempla la Ley Federal del Trabajo, en que existe vicio de consentimiento, es el dolo; el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador. La Ley Federal del Trabajo sanciona este supuesto con la rescisión y no con la nulidad del contrato de trabajo.
- c) Licitud en el objeto.-** Existen hipótesis en que se conjugan dos causas de nulidad del contrato individual de trabajo, como es el caso del artículo 5 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, en donde se declara nula la contratación porque los trabajadores son menores de 14 años o de 16 años si no han terminado la educación obligatoria, y además hay ilicitud del objeto.
- d) Forma.-** Por una parte, el artículo 24 Ley Federal del Trabajo, establece que las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables, excepción que no se justifica, toda vez que el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la falta del escrito no priva al trabajador de todos los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, toda vez que se le imputará al patrón la falta de esta formalidad. Además, siempre que existe una relación de trabajo, se crea el principio de *ad probationem* en beneficio del trabajador, toda vez que se impone al patrón la carga de la prueba de las condiciones de trabajo que deben ir insertas en el contrato de trabajo y si no lo realizó será difícil demostrar su dicho.⁹³

⁹³DAVALOS, José. Op. Cit. Págs. 108, 109, 110 y 111.

La duración del contrato individual de trabajo, ya sea contrato por obra o contrato por tiempo determinado o contrato por tiempo indeterminado, es parte de la forma que se establece en un contrato individual de trabajo, en cuanto a ello, existe el principio de que si la duración que se vierte en el contrato no atiende a la naturaleza del trabajo, se prorrogará por todo el tiempo que subsista la materia del trabajo, asimismo, si no se vierte en el contrato individual de trabajo, la duración se entenderá que es por tiempo indeterminado. De esta manera, el trabajador tiene la certidumbre de que aunque, el contrato no contenga la duración, esta informalidad no traerá aparejada la nulidad relativa del mismo.

4.1.4.- CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO.

Contrato por tiempo indeterminado.- “El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado.”⁹⁴ Esta regla general atribuye al contrato individual de trabajo una naturaleza jurídica especial, a saber, esto significa no sujeto a ninguna temporalidad. Asimismo, esta regla general se funda por otra parte, “en el principio de la estabilidad si esta es absoluta, el principio tendrá la misma característica.”⁹⁵ La práctica positiva en la celebración de este tipo de contratos debe ser la principal prioridad para cuidar los intereses de los trabajadores.

Asimismo, se debe entender que la temporalidad de los contratos de trabajo no se da en relación a la voluntad del patrón o en su caso, al acuerdo de voluntades que pudiera hacer este con el trabajador, sino que la elongación en el tiempo de la vinculación laboral, está sujeta a premisas de gran importancia, las cuales fijan los

⁹⁴Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef, Pág. 9.

⁹⁵DE BUEN L. Néstor. Op. Cit. Pág. 56.

requisitos para la no celebración de un contrato por tiempo indeterminado, sólo en caso específicos. Lo anterior, es corroborado por la siguiente jurisprudencia.

Sexta Época

No registro: 393,480

Instancia: Cuarta Sala

Jurisprudencia

Fuente: Apéndice de 1995

Materia(s): laboral

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 587

Página: 388

TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LOS. MODALIDADES. Las disposiciones del artículo 24, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo, considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizaran. El segundo caso que reconoce la ley como causa razonable de disolución, es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que si vencido el término del contrato, subsisten, las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias. Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación.

Sexta Época:

Amparo directo 931/63. Petróleos Mexicanos. 21 de agosto de 1964. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 6555/62. Petróleos Mexicanos. 1o. de octubre de 1964. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 2415/61. Aurelio Pérez Díaz y coag. 28 de octubre de 1964. Cinco votos. Amparo directo 9287/61. Petróleos Mexicanos. 13 de enero de 1965. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 2066/62. Silverio Gallardo Cobos. 1o. de febrero de 1965. Unanimidad de cuatro votos.

4.1.5.- CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO.

Contrato por tiempo determinado.- En el contrato operan claramente las modalidades del negocio jurídico, esto es, el plazo y la condición. Sí la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo, como ejemplo, podemos señalar el trabajo de temporada y frente a el tendremos a un contrato de plazo, por otra parte, la condición es aquella que se configura cuando la duración de la relación esté sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta, como ejemplo, podemos señalar la condición de que regrese o no un trabajador con licencia y frente a el tendremos un contrato de condición.⁹⁶

Por su parte el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los siguientes casos:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Lo cuál podemos entender como el contrato sometido a plazo, ya ejemplificado en un trabajo de temporada.
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. Aquí podemos situar al contrato sometido a condición resolutoria, ya que no es necesariamente cierto que regresará el trabajador sustituido.

⁹⁶Ibíd. Pág. 58.

III. En todos los demás casos previstos en la ley. Es decir, todas aquellas relaciones que se encuentren en los supuestos de plazo o condición que se encuentren vertidos en la Ley Federal del Trabajo, o bien, puede ser la naturaleza de la tarea a realizar por el trabajador la que fije esta modalidad por tiempo determinado, pues en ocasiones resulta difícil determinar si es el plazo o la condición la que delimita la relación de trabajo por tiempo determinado, y es entonces el trabajo el que lo determina, como puede ser un actor que es contratado para realizar una película, el plazo es incierto hasta que acaben las filmaciones, y la condición también se hace presente en el aspecto de que haya buen clima para filmar. Lo anterior, no deja desprovisto ningún supuesto, estableciendo ampliamente cuando puede marcarse a un vínculo laboral por tiempo determinado.

Es importante señalar que no importando la clasificación en la que se encuentre la relación laboral, que puede ser por cualquiera de los supuestos previstos en los artículos 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, la vinculación laboral en los contratos queda limitada y sus efectos cesarán al producirse la condición o el plazo, salvo que subsista la materia del trabajo, pues en ese supuesto nos encontraremos ante lo dispuesto por el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, el cuál sostiene que, “si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación de trabajo quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.”⁹⁷

Es importante que en el contrato se consigne la naturaleza temporal de la relación laboral, siendo preciso determinar en el contrato la causa con la claridad suficiente y que sea acorde con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo.⁹⁸

⁹⁷Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef. Pág. 9.

⁹⁸CERVANTES NIETO, Héctor. Op. Cit. Pág. 40.

De otra manera, independientemente de que se haya fijado un plazo, se entenderá que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado. Lo anterior, es corroborado por la siguiente jurisprudencia.

Séptima Época

No de registro: 392,997

Instancia: Cuarta Sala

Jurisprudencia

Fuente: Apéndice de 1995

Materia(s): Laboral.

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 104

Página: 73

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERÍSTICAS Y PRORROGA DEL. Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 31 de la Ley Federal del Trabajo, de 1970, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el artículo 36, y el contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En éste último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 31 de la ley de la materia. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción III del mismo ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

Séptima Época:

Amparo directo 581/79. Margarito Carbente Ortiz. 28 de enero de 1980. Cinco votos. Amparo directo 6132/79. Banco de Crédito Rural del Centro, S. A. 7 de febrero de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 6548/79. Roberto Franco Maldonado y Germán Lara Bautista. 11 de febrero de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 3965/79. Ramón Torres Fuentes. 18 de febrero de 1980. Cinco

4.1.6.- CONTRATO DE OBRA DETERMINADA.

Contrato de obra determinada: El artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, señala que un contrato de esta característica, únicamente puede estipularse cuando así lo exija su naturaleza.

El concepto de obra determinada es ajeno a la idea de la modalidad. En realidad se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse éste, cese en sus efectos la relación laboral. La modalidad, por el contrario, afecta a un acto perfectamente estructurado y presumiblemente válido que por circunstancias ajenas a su esencia está llamado bien a empezar, a producir efectos, bien a extinguirse.⁹⁹

El legislador previno el supuesto de que a través de la voluntad de las partes, se fijará una temporalidad de la vinculación laboral, sosteniendo que ante la presencia de que se cerciore la naturaleza del trabajo; de que se preste el servicio personal y subordinado; y de que subsista la materia del trabajo, la voluntad pasará a segundo término y la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que subsista la materia del trabajo. En ese entendido relación de trabajo solo terminará hasta que se la obra quede terminada.

Séptima Época

No de registro: 392, 996

Instancia: Cuarta Sala

Jurisprudencia

Fuente: Apéndice de 1995

Materia(s): Laboral

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 103

Página: 72

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, TERMINACION DEL. Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia

⁹⁹DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 221.

de los casos de separación injustificada.

Séptima Época:

Amparo directo 2432/71. Ruperto Gutiérrez Marie. 3 de marzo de 1972. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 795/71. Jesús Magaña Villa. 9 de marzo de 1972. Cinco votos. Amparo directo 2066/71. Tomás Hernández Hernández. 23 de marzo de 1972. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 4427/71. Aurelio Moreno Uribe. 9 de marzo de 1972. Cinco votos. Amparo directo 5043/71. Jorge Reyna Maqueda y coags. 20 de abril de 1972. Unanimidad.

4.1.7- CONTRATO PARA EXPLOTACIÓN DE MINAS.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 38 que “las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden no ser por tiempo u obra determinada, sino para la inversión del capital determinado,”¹⁰⁰ esto debe entenderse como una situación de excepción, en donde la Ley Federal del Trabajo, contempla la posibilidad de que se contrate a los trabajadores para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, dependiendo la duración de la relación de la inversión que se haga de un capital determinado.¹⁰¹

En estas relaciones la duración está sometida a una condición resolutoria, es decir, que se gaste el capital previsto. Su naturaleza excepcional obedece a claras razones económicas; no es prudente agregar a lo aleatorio de ese tipo de explotaciones, una eventual responsabilidad laboral. La dificultad que supondría configurar este tipo de contratos alrededor de una obra determinada; hace difícil señalar si ya se agotó o no una mina o un filón, por lo que ha llevado al legislador a buscar esta otra solución, de tal manera que la temporalidad resulte solamente de la subsistencia del capital invertido.

¹⁰⁰ Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef. Pág. 9.

¹⁰¹ Id. Pág. 221.

4.1.8.- CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Debe precisarse en la presente tesis la clasificación de los trabajadores, en función de la duración y características de la relación laboral.

“El problema de la denominación de los trabajadores en función de la naturaleza de la relación laboral establecida, suele estar dominado por la práctica contractual. La Ley Federal del Trabajo, al respecto, recoge la experiencia de los contratos colectivos y alguna interpretación jurisdiccional, pero su número es más moderado en cuanto al número de categorías que el de la práctica industrial y comercial.”¹⁰²

Trabajadores de confianza.- Son todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como los que se relacionen trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.¹⁰³

La categoría de trabajador de confianza, no depende de la denominación que se le de al puesto, aquí predomina la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas.

De lo anterior, se concluye que los trabajadores de confianza pueden ser de dos tipos:

1. **Altos empleados.**- Tanto por la categoría del puesto que ocupan, como del salario que perciben y estos son: gerentes, directores, administradores, etc., siempre y cuando tengan carácter general.

¹⁰²DE BUEN L. Néstor. Op. Cit. Pág. 59.

¹⁰³CERVANTES NIETO, Héctor. Op. Cit. Pág. 18.

- 2. Los que no son altos empleados.-** Pero por la cercanía que guardan con el patrón, manejan información confidencial o de acceso privilegiado.

Trabajadores de planta o base.- Son aquellos que desempeñan una actividad normal de la empresa. Son permanentes si la actividad es continua y de temporada si la actividad se realiza durante determinadas épocas del año. Aquí predomina el factor tiempo.

Trabajadores transitorios.- De acuerdo con el concepto de Cabanellas, “el trabajador transitorio es aquel que no se encuentra vinculado en su trabajo a la actividad permanente de la empresa.”¹⁰⁴ Aquí predomina la temporalidad, y estos pueden asumir las siguientes formas especiales:

- a) Eventuales.-** De la Cueva afirma que el trabajador eventual “es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta” pero con la intención de expresarlo de manera positiva agrega que “son los que cumplen actividades ocasionales,”¹⁰⁵ Cabanellas los postula que “el trabajador eventual es aquél que realiza un trabajo cuya duración está sujeta a cualquier suceso imprevisto o contingencia; esto es, aquel trabajo que se presta sin fijeza, excepcionalmente.”¹⁰⁶ Por otra parte podría definirse a los trabajadores eventuales como aquellos que realizan temporalmente una labor continua. Con ello se destaca lo circunstancial de su permanencia en el trabajo y al mismo tiempo se pone de relieve que la tarea que realizan es habitual en la empresa.
- b) Ocasionales o accidentales.-** Señala Cabanellas que “trabajo ocasional es aquél que se realiza por una sola vez, sin que normalmente tenga la

¹⁰⁴CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte General. Volumen II, Pág. 457, Buenos Aires 2004.

¹⁰⁵DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 224.

¹⁰⁶CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Op. Cit. Pág. 458.

posibilidad de repetirse en el futuro, dentro del cuadro de la actividad de la empresa”¹⁰⁷ puede ser por ejemplo ocasional pintar el local de una empresa.

c) Intermitente.- Cabanellas afirma que “el trabajador intermitente es aquél cuya labor se realiza con intervalos de tiempo, sin uniformidad, caracterizada aquella por la eventualidad propia del trabajo.”¹⁰⁸ Se trata de trabajadores contratados, generalmente, por día, que prestan sus servicios en forma discontinua. Tal vez, el ejemplo más claro lo proporcionan los trabajadores maniobristas o cargadores, que son contratados sólo cuando en una empresa se recibe o se entrega mercancía.

d) Sustitutos o interinos.- Sustituto es la persona que hace las veces de otra, e interino él o lo que sirve por algún tiempo supliendo la falta de otra persona o cosa.¹⁰⁹ Lo característico de estos trabajadores es que se desempeñan temporalmente, ocupando el lugar de un trabajador de base o permanente. En realidad el trabajador sustituto es contratado por tiempo determinado, en ocasión de la ausencia temporal de un trabajador.

No. Registro: 174,189

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XXIV, Septiembre de 2006

Tesis: I.3o.T.142 L

Página: 1527

RELACIONES LABORALES. SU CLASIFICACIÓN CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Conforme a los artículos 9o., 35 y 38 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales pueden clasificarse en dos grupos, uno que atiende a la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas (situación legal laboral); y otro a la

¹⁰⁷Ibíd. Pág.459.

¹⁰⁸Ibíd. Pág. 461.

¹⁰⁹DE BUEN L. Néstor. Op. Cit. Pág. 62

durabilidad de dicha relación (factor tiempo); por consiguiente, si se toma en cuenta la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas por el trabajador, serán: A) Trabajadores de confianza, todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento; y, B) Trabajadores de base o de planta, todos aquellos que, por exclusión, no sean de confianza, esto es, los que realizan una función o actividad normal en la empresa. Si se atiende a la durabilidad de la relación laboral (factor tiempo), ésta puede clasificarse en: 1) Por tiempo indeterminado, que a su vez puede subclasificarse en: a) Permanente; y, b) De temporada. 2) Por tiempo determinado. 3) Para obra determinada; y, 4) Por inversión de capital determinado. En ese contexto, no debe confundirse la durabilidad de la relación de trabajo con la naturaleza en la función o actividad que desempeña el trabajador, es decir, el hecho de que éste sea de planta, no implica que dicha relación temporalmente sea fija o que el empleado sea inamovible; por consiguiente, el carácter de trabajador de base no depende de la duración de dicha relación, sino de la naturaleza de la actividad que desarrolla dentro de la fuente de trabajo, pues puede darse el caso de que un trabajador de planta sea contratado por tiempo determinado; para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado, casos en los cuales, al cumplirse el plazo u objeto de la relación laboral, ésta queda concluida. Clasificaciones que al ser combinadas dan lugar a diversas hipótesis, ya que un trabajador de planta puede ser por tiempo indeterminado, a su vez esa relación puede ser permanente, es decir, continua o de manera ininterrumpida, o bien, puede ser de temporada, caso en el cual el trabajador labora sólo por un periodo atendiendo a diversos factores, como podría ser el tiempo de cosecha, época navideña, u otras, pero ese tiempo laborado será indeterminado, es decir, en cada temporada el empleado tendrá derecho a laborar con ese patrón y éste tendrá la obligación de cubrirle las prestaciones legales, precisamente porque no existe un término para concluir esa relación laboral, no obstante que el patrón lo emplee únicamente por ciertos periodos. Asimismo, un trabajador de confianza puede ser contratado por tiempo indeterminado, que a su vez puede ser permanente o de temporada; pero también pueden darse diversas hipótesis, ya que puede ubicarse en la clasificación relativa a ser de confianza, pero por tiempo determinado, para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado. Finalmente, en relación con los trabajadores transitorios, dentro de los cuales se ubican los eventuales, ocasionales, intermitentes y los sustitutos o interinos, éstos quedarán comprendidos en la clasificación que atiende a la temporalidad de dicha relación, por lo que se ubicarán en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o determinado, según el caso, atendiendo a las características específicas concretas.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6123/2006. Fabiola Sánchez Carranza. 25 de mayo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretario: Pedro Cruz Ramírez.

De lo anterior, podemos establecer que la clasificación de los trabajadores atiende a la función o actividades desempeñadas (situaron legal laboral), y la duración (factor tiempo), atiende a la naturaleza del trabajo, tal y como lo establece la anterior tesis jurisprudencial. Lo cual nos ayuda a entender y a distinguir dicha situación.

4.1.9.- SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

“Por suspensión debemos entender la cesación temporal de los efectos de la relación jurídica por las causas previstas por la ley.”¹¹⁰

Por su parte el capítulo III, Título Segundo, de la Ley Federal del Trabajo regula la suspensión de las relaciones de trabajo.

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, establece “las causas de suspensión temporal en la prestación del servicio, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, que son las siguientes:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

¹¹⁰ KAYE, Dionisio. J. Op. Cit. Pág. 348.

- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.”¹¹¹

Estas causas merecen una explicación detallada; en el caso de los incisos primero y segundo, debe entenderse que ambas deben de proceder de causa distinta a la de un accidente de trabajo, pues de otra manera, no existe suspensión, toda vez que la obligación de pagar el salario subsiste; la prisión preventiva se presenta en materia penal cuando existe la presunción de un delito en orden penal, el arresto se presenta cuando existen infracciones administrativas de policía y de buen gobierno; la falta de documentos que exigen las leyes, deben ser sobre documentos necesarios y exigidos por la ley para la prestación de los servicios y su carencia debe ser imputable al trabajador, así tenemos la licencia de manejo, la licencia para operar calderas y la tarjeta de salud, etc.¹¹²

Por su parte el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, señala la fecha en que surtirá efectos la suspensión, estableciendo lo siguiente:

- I. “En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

¹¹¹Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef, Pág. 10.

¹¹²KAYE, Dionisio. J. Op. Cit. Pág. 349.

- II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;
- III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o deban desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años; y
- IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.”¹¹³

Asimismo, el artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo, establece cuando deberá regresar el trabajador a su trabajo, mencionando lo siguiente:

- I. “En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y
- II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.”¹¹⁴

A mi parecer es menester destacar lo siguiente:

- Si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador, esa suspensión se equipará a un despido injustificado, pues se le impide que preste sus servicios sin fundamento legal.
- Sólo las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario se suspenden, ya que las obligaciones de trato debido y respeto mutuo continúan.
- La suspensión del trabajo por el patrón sin autorización de la Junta equivale a un despido injustificado.

De lo anterior, podemos destacar que en todos los casos pueden presentarse circunstancias que, antes de la fecha normal de terminación, justifiquen la suspensión de los propios contratos; que los términos para que el trabajador regrese al trabajo

¹¹³Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef, Pág. 10.

¹¹⁴Ibíd. Pág. 11.

versan directamente con la causal de suspensión; que no debe confundirse el término separación con el despido, pues la separación es temporal y el despido es definitivo y; que de acuerdo al caso se tendrán obligaciones y derechos entre trabajador y patrón, los cuales no cesan con motivo de la suspensión o separación.

4.1.10.- CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

En las causas de terminación que establece la Ley Federal del Trabajo, no hacen distinción a la terminación anticipada de los contratos por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por obra, sino que las arroja, siendo aplicable al caso concreto, la que encuadre de acuerdo a la relación laboral existente entre trabajador y patrón. No siendo compatible, por ejemplo, la fracción III, del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, con un contrato por tiempo indeterminado.

Cabanellas establece que “la terminación del contrato individual del trabajo se llama *distracto*, por contraposición al contrato generador de derechos y obligaciones y que hace que desaparezcan o tornen de imposible ejercicio los unos y los otros.”

115

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, establece que son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes.-** Se presenta como una forma resolutive del contrato, puesto que el contrato del trabajo es un contrato consensual que se perfecciona con el simple consentimiento, resulta lógico entender que también exista la posibilidad de terminarlo antes de la fecha convenida, si existe entre las partes dicho acuerdo de voluntades, igual al que le dio origen.

¹¹⁵ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Op. Cit. Pág. 202.

- II. La muerte del Trabajador.-** En razón de que el contrato de trabajo posee la característica *intuitu personae*, es decir, sólo el trabajador que lo convino podrá realizarlo y no puede ser sustituido por otro mientras esté vigente el contrato, la incapacidad física o mental, así como la muerte del trabajador, constituye formas de dar por terminado un contrato de trabajo.
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.-**Vencido el plazo que se señaló en su celebración se da por terminado el contrato, es decir se cumplió el cometido prefijado y, automáticamente, cada parte quedara liberada de las obligaciones contraídas.
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.-** Termina el vínculo laboral, cuando el trabajador quede imposibilitado para prestar el servicio convenido no así, la obligación patronal, pues el trabajador se hará acreedor a un pensión acorde a la tabla de incapacidades que establece la Ley Federal del Trabajo, en caso opuesto, es decir, que la incapacidad provenga de un riesgo no profesional se indemnizará al trabajador de acuerdo a la ley y se le proporcionara un empleo de acuerdo a sus nuevas aptitudes.
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.¹¹⁶**

“Este precepto que se consagra en la fracción V del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, hace referencia a situaciones de fuerza mayor, tales como el caso fortuito no imputable al trabajador, la incosteabilidad de la explotación, el agotamiento de la materia prima y la quiebra o cierre total de la negociación. En donde el patrón deberá de solicitar a la junta la autorización correspondiente para llevar acabo la terminación, de lo contrario, se considerara despido injustificado.”¹¹⁷

Lo anterior, nos deja apreciar que para la terminación de los contratos de trabajo es necesario el acuerdo de las partes o que sobrevenga alguna causa que

¹¹⁶BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. Págs. 200, 201 y 202.

¹¹⁷KAYE, Dionisio. J. Op. Cit. Pág. 350.

justifique la misma. Es por ello, que el legislador da certidumbre al trabajador enmarcando los supuestos anteriores, en los cuales previene: la voluntad de las partes, causas naturales, causas de fuerza mayor, etc. No debe confundirse que la terminación sea justificada con que cesen los derechos adquiridos por el trabajador o las indemnizaciones correspondientes. De esta forma, la Ley Federal del Trabajo, no da lugar a alguna práctica patronal dolosa, por lo que la inteligencia de estos, se ha refugiado en los contratos por tiempo determinado.

4.1.11.- CAUSAS DE RESCISIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, IMPUTABLES AL TRABAJADOR.

“La rescisión es la disolución de las relaciones individuales de trabajo, motivadas por un hecho imputable al trabajador o al patrón, si la rescisión se motiva en las causales específicas de la ley.”¹¹⁸

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, establece que “el trabajador o el patrón podrán, en cualquier tiempo rescindir la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.”¹¹⁹

De lo anterior, se desprende que la rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento de cualquiera de las partes.

Asimismo, se rescinde únicamente el contrato que se incumple, de ahí que la rescisión del contrato sea una forma de terminación anormal del mismo.

Complementando lo anterior, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece quince fracciones de las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin

¹¹⁸CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. Pág. 121.

¹¹⁹Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef, Pág. 11.

responsabilidad para el patrón; esto es, señala en forma enunciativa, las causas por las que el patrón esta legalmente autorizado para despedir justificadamente al trabajador, y son las siguientes:

- 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;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta 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;
- 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;
- IV. Cometer el trabajador, fuera de 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 grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- 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;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en su periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- 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.
- XIV. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.¹²⁰

Las anteriores causales de rescisión, demuestran que el trabajador tendrá que realizar en extremo, determinadas conductas que darán lugar a que el patrón termine sin más responsabilidades que las exigidas por la ley, el vínculo contractual existente entre él y el trabajador.

Por otro lado, el legislador protege al trabajador, especificando los supuestos, por lo que si el trabajador no los realiza, de la forma en que la ley lo previene, no habrá lugar a rescindir la relación laboral, y será discutible por el trabajador la justificación o injustificación de la separación entre él y patrón.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

¹²⁰KAYE, Dionisio. Op. Cit. Pág. 351.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Por lo que debemos contemplar también el hecho de que el trabajador se niegue a recibir el aviso, lo que sucede también con mucha frecuencia, es esa hipótesis el patrón debe entregarlo a la Junta con los requisitos mencionados, es decir fecha y causa o causas de la rescisión.

La falta de aviso al trabajador a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Asimismo, es necesario establecer que este aviso, tiene la finalidad de dar certidumbre jurídica al trabajador, pues la intención del legislador es que el éste pueda conocer detalladamente el motivo por el cuál será separado.

No esta por demás hacer las siguientes observaciones:

- “Para que pueda tener efecto la fracción I, es necesario que el patrón exija al trabajador cartas de recomendación que serán la forma única de mostrar tal engaño.
- La palabra probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar.
- El aliento a alcohólico no es causal de rescisión sino el estado de embriaguez.”¹²¹

La jurisprudencia establece criterios más atinados para solventar los casos específicos, en los que estas causales de rescisión encuentran su valoración pragmática; estableciendo en concreto las características en que son aplicables. De

¹²¹CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. Pág. 123.

esta forma al igual que en la terminación de los contratos, la Ley Federal del Trabajo, no da lugar a alguna práctica patronal dolosa, por lo que la inteligencia de estos, se ha refugiado en los contratos por tiempo determinado.

4.1.12- ACCIONES E INDEMNIZACIONES CONDUCENTES, EN CASO DE RESCISIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

“Los trabajadores que se sientan injustificadamente despedidos tienen dos opciones a escoger:

Por su parte, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”¹²²

El artículo 49 señala en que casos “el patrón quedara eximido de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones establecidas en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
2. Si se comprueba ante a Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con el y la Junta estima, tomando en

¹²²CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. (40 Lecciones). Pág. 126.

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

3. En los casos de trabajadores de confianza;
4. En el servicio domestico; y
5. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”¹²³

En complemento a lo anterior, el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las indemnizaciones que corresponden al artículo 49 son:

- I. “Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte por cada uno de los años siguientes en que se hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”¹²⁴

Una vez que hemos tratado a las causales de rescisión, es necesario establecer que la indemnización y las acciones anteriores serán conducentes, sólo en el caso de que sea por causas imputables al patrón o que el trabajador demuestre que el despido fue injustificado. Por lo que ante la rescisión por causa imputable al trabajador no habrá lugar a indemnización a su favor. Asimismo, lo

¹²³Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef, Pág. 13.

¹²⁴Id. Pág. 13.

anterior comprende una sanción económica que contempla la reparación del daño o perjuicio que se cause al trabajador, lo cual es fundamental para la presente tesis.

Es menester precisar, que esta indemnización tiene por objeto, satisfacer al trabajador por una sola conducta del patrón (despido injustificado).

4.1.13.- RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN.

Ahora, es el turno de las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador. “La rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento del patrón, en este caso, se rescinde únicamente el contrato que se incumple, de ahí que la rescisión sea una forma de terminación anormal o patológica del mismo.”¹²⁵

- 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 para 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 tratos u otros análogos, en contra del trabajador, conyugue, 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;

¹²⁵OLVERA QUINTERO, Jorge. Op. Cit. Pág. 113.

- 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 de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran 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.

El artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, señala que el trabajador podrá separarse de su cargo dentro del plazo de 30 días siguientes a la fecha en que se configure cualquiera de las causales previstas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en términos del artículo 50.

Por su parte, el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, establece que si la incapacidad a que se refiere la fracción IV del artículo 53 proviene de un riesgo no profesional, el cuál motiva la separación, 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 por 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.

“El trabajador que solicite la rescisión por causas imputables al patrón tendrá derecho a que se le pague la indemnización de acuerdo al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo”¹²⁶ lo cual, ya ha quedado comprendido en el presente trabajo de tesis (Vid. Supra. 4.1.13.-Acciones e Indemnizaciones Conducentes, en Caso de Rescisión de los Contratos Individuales de Trabajo, pág. 87). Lo anterior, es

¹²⁶Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef. Pág. 15.

fundamental para la presente tesis, como ya se explicará en el contenido de la sanción ejemplar y progresiva.

Una vez que se ha completado el estudio del contrato individual de trabajo, es necesario, definir y explicar, por qué la practica a que hace referencia el presente trabajo de tesis, no puede llevarse acabo en el contrato colectivo de trabajo.

4.2.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

4.2.1.- DEFINICIÓN DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El contrato colectivo de trabajo “es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones según las cuales, debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”¹²⁷

Convención colectiva, es “el acuerdo o pacto que comprende el conjunto de las condiciones de trabajo y empleo de una empresa, de una rama industrial, de una rama profesional o en el ámbito nacional, concluido entre la o las organizaciones sindicales de trabajadores y un empleador o varios empleadores o entre una o varias organizaciones de empleadores.”¹²⁸

Las dos definiciones anteriores, señalan que la definición de contrato colectivo de trabajo, confunde en apariencia, el concepto de contrato con el de convenio a pesar de que contrato es la especie y convenio es el género.

¹²⁷Prontuario Teórico Práctico del Derecho del Trabajo. Pág. 167, editorial Miguel Ángel Porrúa, México 2001.

¹²⁸LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. Pág. 42.

“Los elementos que podemos desprender de esta definición son los siguientes:

- a) El contrato colectivo es un convenio.
- b) Que puede ser celebrado por un sólo sindicato de trabajadores o por varios.
- c) Que puede ser celebrado por un sólo patrón o varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales.
- d) Con el objeto de establecer las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación.”¹²⁹

De la definición de contrato colectivo de trabajo, debemos desprender, que debe contener y fijar las condiciones mediante las cuales deberá prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, por lo que se expresa claramente el fin de este contrato. Lo anterior, se ratifica con el texto legal de la Ley Federal del Trabajo, el cuál sustenta que ante la falta de contrato colectivo de trabajo, deberán expresarse estas condiciones en un contrato individual de trabajo, de ahí, concluimos que las condiciones de trabajo son una circunstancia inherente a las convenciones colectivas, es decir, una calidad intrínseca de su objeto.

Asimismo, cabe destacar que mediante los contratos colectivos de trabajo, se crean mejores beneficios laborales de los que gozará la clase trabajadora, en virtud, de que el patrón y el trabajador en el contrato individual de trabajo, parten de los mínimos legales para pactar las condiciones mediante las cuales ha de prestarse el servicio; en la relación de trabajo, las condiciones se encuentran fijadas también por los mínimos legales, y será obligación del patrón, demostrar que las condiciones de trabajo no se convinieron como quizás lo puede aducir un trabajador en una demanda laboral, cuando no exista contrato, pues se presume al patrón la falta de esta formalidad, pero en materia colectiva, cuando el contrato viene de un conflicto que se tradujo en huelga, presupone mejores prestaciones para los trabajadores.

¹²⁹CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. (38 lecciones). Págs. 262 y 263.

Además, en el contrato colectivo de trabajo, se da una total certeza contractual al trabajador, la cuál no se da en los contratos individuales de trabajo.

Asimismo, es menester definir al sindicato como la asociación profesional de trabajadores o patronos, con carácter temporal, por lo que una vez logrado el fin para el cuál fueron constituidas desaparecen.

Sindicato deriva del griego *sindike*, que significa “con justicia.”

Son reconocidos los siguientes tipos de sindicatos:

Sindicatos Gremiales.- Formados entre trabajadores de una misma profesión u oficio, y que en la actualidad son escasos. Un ejemplo lo constituye la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA).

Sindicatos de Empresa.- Integrados por trabajadores que laboren en una misma empresa. Un ejemplo lo constituye el Sindicato de Trabajadores Independientes de la Industria Automotriz, “Volkswagen de México.”

Sindicatos Nacionales de Industria.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas. Un ejemplo, el Sindicato Nacional de la Industria Embotelladora.

Sindicatos de Industriales.- Integrados por trabajadores que laboren en una misma industria aunque trabajen en empresas diferentes. Un ejemplo de ellos es el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la Republica Mexicana (STIASRM).

Sindicatos de Oficios Varios.- Los formados por trabajadores de diversas profesiones, estos sindicatos podrán constituirse, cuando en el municipio de

que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.¹³⁰

De lo anterior, debemos establecer, que en el contrato colectivo de trabajo las condiciones de trabajo están perfectamente delimitadas siendo necesario, establecer dentro del mismo, en que casos el patrón puede solicitar trabajadores por tiempo determinado, al sindicato titular o bien, contratarlos sí el sindicato no los incorpora a la empresa dentro del termino fijado por la Ley Federal del Trabajo. Por lo tanto, el contrato colectivo de trabajo debe contener lo concerniente a la duración de las relaciones laborales, estableciendo la naturaleza del trabajo, lo que denota certidumbre para el trabajador. De esta forma, el trabajador se adhiere temporal o permanentemente al contrato aplicable.

4.2.2.-DISCUSIÓN ACERCA DE LA ACEPCIÓN DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La definición de contrato colectivo de trabajo, se ha visto inmersa en muchas discusiones de los estudiosos del derecho,¹³¹ toda vez que no lo consideran contrato ni tampoco colectivo, pero para evitarse problemas, lo terminan denominando contrato colectivo de trabajo.

Lo anterior, se sustenta en que todos los contratos sin excepción, requieren del acuerdo de voluntades, lo cuál en el contrato colectivo no ocurre, ya que no se da la voluntad del trabajador ni mucho menos la voluntad del patrón.

¹³⁰GARCÍA FLORES, Jacinto. Curso General de Derecho del Trabajo. Pág. 143, editorial Trillas, México 2006.

¹³¹"El nombre adecuado sería el de pacto normativo de condiciones de trabajo ya que un pacto puede celebrarse bajo el imperio de una presión; es normativo porque su función es establecer un marco convencional obligatorio que mejore las condiciones de ley y su función principal es la fijación de las condiciones de trabajo. DE BUEN L. Néstor. Compilación de Normas Laborales Comentadas, II Tomo. Pág. 119, editorial Porrúa, México 2002.

¿Podrá alegar el trabajador que no le gusta o que no está conforme con alguna cláusula?, Evidentemente que no, pues lo acepta como está y se lo presentan, o se queda sin trabajo. Se trata “casi” de un contrato de adhesión. Asimismo, puede suceder que una numerosa minoría no este de acuerdo con algunas cláusulas del contrato, las cuales surtirán sus efectos si la mayoría de los obreros esta de acuerdo con ellas.

Para poder justificar jurídicamente estas situaciones que constantemente se presentan en la práctica, se debe recurrir a las ficciones legales, por ejemplo, que la voluntad obrera ya va implícita en la voluntad de los dirigentes sindicales que negocian y pactan, en quienes no sólo se delego su autorización, sino aún más, su propia y personal presentación.

En cuanto a la voluntad del patrón, ¿Se hace necesaria para que se otorgue el contrato colectivo de trabajo? Desde luego que no.

A pesar de que civilmente se aduce que cualquier contrato que se haya obtenido por error, dolo o violencia, se encuentra afectado de nulidad, en materia laboral, los contratos colectivos de trabajo nacen generalmente después de una amenaza de huelga. ¿Podrá haber en contra del patrón una presión mayor? Pero no sólo eso, sino que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden firmarlos en su rebeldía.

De lo anterior, se entiende que la definición de contrato colectivo es incorrecta, “toda vez que la palabra contrato le queda muy grande y la palabra colectivo muy corta, toda vez que colectivo no se refiere a un número, sino a un interés profesional.”¹³²

¹³²CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. (38 lecciones). Págs. 262.

Es decir, ni un gran número de trabajadores juntos que no son sindicalizados, ni aun coaligados pueden celebrar un contrato colectivo de trabajo, y si un sindicato, que es el único titular del contrato colectivo.

Para efectos de esta tesis, emularemos lo hecho por los doctrinarios, y nos regiremos como contrato colectivo.

De lo anterior, podemos apreciar que el trabajador y el patrón no vierten su voluntad en un contrato colectivo de trabajo, de esta forma, el patrón no puede incurrir en dolo, para fijar la duración de las relaciones laborales, asimismo, no puede celebrar contratos individuales de trabajo, pues existe un contrato colectivo aplicable, y el patrón no esta en posibilidad de celebrar otro tipo de contratación con sus trabajadores.

4.2.3.-CARACTERÍSTICAS, REQUISITOS Y CONTENIDO DE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Los contratos colectivos de trabajo revisten ciertas características entre las que encontramos:

- a) Obligatoriedad.**-El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, un contrato colectivo, cuando así lo solicite. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán ejercitar los trabajadores el derecho de huelga.

Asimismo, se debe especificar que lo anterior, en cuanto se refiere al elemento trabajadores, habla en plural, por lo que basta que existan dos de ellos afiliados a un sindicato, para que proceda la firma del contrato por la vía ordinaria.¹³³

¹³³Prontuario Op. Cit. Pág. 168.

Titularidad del contrato colectivo.- Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos se observaran las normas siguientes:

- 1) Si concurren sindicatos de empresa e industrias o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.
- 2) Si concurren contratos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión.
- 3) Si concurren sindicatos de industria, los primeros pueden celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de sus trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o industria.

La pérdida de la mayoría, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, tal y como lo establece el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo.¹³⁴

Requisitos.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Local o Federal de Conciliación, la que después de anotar la hora y fecha de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.¹³⁵

Contenido.- “El contrato deberá contener los siguientes requisitos:

¹³⁴BAÉZ MARTINEZ, Roberto. Ley Federal del Trabajo Comentada. Págs. 333 y 334, editorial PAC, México 2006.

¹³⁵CHÁVEZ CASTILLO, Raúl. Derecho Laboral. Págs. 51 y 52, Volumen IV, editorial Oxford University Press, México 2004.

1. Los nombres y domicilios de los contratantes;
2. Las empresas y establecimientos que se abarque;
3. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado, indeterminado, o por obra;
4. Las jornadas de trabajo;
5. Los días de descanso y vacaciones;
6. El monto de los salarios;
7. Las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento; y
8. Las demás estipulaciones que convengan las partes. Lo anterior, encuentra su fundamento en los artículos 390 y 391 de La Ley Federal del Trabajo.”¹³⁶

b) Extensibilidad.- “Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación de los trabajadores de confianza, si así lo acuerda el sindicato con el empleador.”¹³⁷

En los contratos colectivos de trabajo no podrán concertarse condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos vigentes de la empresa.

c) Inmediatez.- En cuanto a su inmediatez, el contrato colectivo de trabajo una vez entrado en vigor, surtirá los efectos en las relaciones individuales de trabajo, debiéndose por convenio reformar los contratos individuales de trabajo.

d) Generalidad.- “Por último, sobre la generalidad del contrato colectivo de trabajo debemos entender que reúne algunas de las características de la ley

¹³⁶ DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit. Pág. 188.

¹³⁷ KAYE, Dionisio J. Op. Cit. Pág. 383.

como son su carácter obligatorio, abstracto y general para toda la empresa o empresas que abarque.”¹³⁸

De lo anterior, podemos establecer que el contrato colectivo de trabajo fija su duración dentro del mismo, ya sea por tiempo determinado o por tiempo indeterminado o por obra, debiendo tener la misma característica las relaciones laborales, asimismo, debe estipularse en el multicitado contrato, la posibilidad de contratar trabajadores por tiempo determinado (sustitución temporal o naturaleza del trabajo), lo cual será revisado cuando sea entregado un ejemplar a la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Local o Federal de Conciliación.

4.2.4.-INTEGRACIÓN DEL CLAUSULADO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El clausulado del contrato colectivo de trabajo se integra por tres grupos:

- 1. “La Envoltura.-** Comprende las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión y terminación. Éste es muy importante, aunque desde luego, no se refiere a la esencia del contrato.
- 2. El Elemento Normativo.-** Constituye el *desideratum* del contrato, ya que ahí se encuentran pactadas todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, como montos de salario, jornadas, descansos, vacaciones, etc.¹³⁹

¹³⁸ Id. Pág. 383.

¹³⁹Vigésima Sexta. La antigüedad de los trabajadores es propiedad de los mismos y se contara a partir de la fecha en que hubiesen ingresado a prestar sus servicios en la empresa...las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio. SÁNCHEZ MARTÍNEZ, Francisco, SÁNCHEZ CANTU, Silvia, SÁNCHEZ CANTU, Verónica. Formulario del Derecho del Trabajo. Pág. 74, cárdenas editor y distribuidor, México 2004.

- 3. El Elemento Obligatorio.-** Sirve para hacer efectivo el elemento normativo, integrándose según su propio criterio con la cláusula de exclusión de ingreso, cláusula de exclusión por separación y Reglamento Interior del Trabajo. Este último puede incluirse o no, dentro del contrato ya que puede existir empresas con contrato colectivo de trabajo sin reglamento y otras en donde exista el reglamento sin el contrato colectivo de trabajo.”¹⁴⁰

Cláusula de Exclusión por Ingreso.- Esta consiste en la prohibición que tiene el patrón para contratar a trabajadores que no pertenezcan al sindicato titular del contrato colectivo, es decir, el sindicato con el que el patrón tenga celebrado el contrato colectivo de trabajo.

Cláusula de Exclusión por Separación.- Esta impone al patrón la obligación de despedir a cualquier trabajador que haya sido expulsado o que se separe voluntariamente del sindicato titular del contrato colectivo.

- 4. Elementos accidentales.-** Estos elementos se integran con aquellas cláusulas que prevén situaciones específicas, tales como creación de comisiones mixtas para el cumplimiento de funciones económico-sociales, y cuyas resoluciones podrán ser ejecutadas por la Autoridad del Trabajo, en los términos del artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo, normas para dirimir controversias en el ámbito conciliatorio y otras.

Lo anterior, establece como debe conformarse un contrato colectivo de trabajo, marcando claramente como debe integrarse. Siendo el elemento normativo, el que debe contener lo relativo a la duración de las relaciones laborales.

¹⁴⁰CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit (38 Lecciones). Pág. 203.

4.2.5.-DUALIDAD JURÍDICA, EN LAS RELACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Todo contrato colectivo contempla una doble relación jurídica:

1. **La individual**, que se da entre patrón y cada uno de los trabajadores sindicalizados.
2. **La colectiva**, que es la que se da entre empresa y sindicato.

Es por eso que vale la pena establecer, cuál de las dos relaciones subsiste si la otra falta, y hacer un conjugación de supuestos, para aclarar más este punto.

1. ¿Pueden terminar simultáneamente las relaciones individuales y colectivas en los contratos colectivos de trabajo? Si, el mutuo consentimiento de las partes o cierre total de la empresa, en los que puede terminarse al mismo tiempo tanto las relaciones individuales como las colectivas.
2. ¿Pueden subsistir las relaciones individuales sin las relaciones colectivas? Si, pues puede darse el caso de que se liquide el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, si es el único en la empresa, y continúen en vigor las relaciones individuales; es decir, las condiciones de trabajo siguen sin modificación independientemente de la existencia del sindicato que las haya concertado.
3. ¿Pueden continuar en vigor las relaciones colectivas sin las individuales? Si, pues un sindicato puede obligar al patrón a cumplir con el contrato colectivo de trabajo y en el supuesto de que liquidara a todos los trabajadores, los nuevos que ingresen a la empresa, deberán someterse a las condiciones fijadas en el contrato colectivo de trabajo.

4.2.6.-MODALIDADES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

“Los contratos colectivos de trabajo son por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o por obra determinada, independientemente de su duración serán objeto de revisión cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo y cada dos años en lo que se refiere a las condiciones generales de trabajo.”¹⁴¹

De los dos puntos anteriores, podemos establecer que es necesario diferenciar entre la duración del contrato colectivo (relaciones colectivas) de la duración de la relaciones laborales (relaciones individuales), por lo que dentro de un contrato colectivo por tiempo indeterminado puede existir por ejemplo una relación individual por tiempo determinado.

4.2.7.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

“El contrato colectivo de trabajo puede terminar por mutuo consentimiento de las partes; por terminación de la obra; y por el cierre de la empresa o establecimiento, o la reducción definitiva de trabajos siempre y cuando concurren las siguientes causas:

- a. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- b. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- c. Los casos del artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo,
- d. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, y
- e. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

¹⁴¹ LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. Pág. 37.

Si firmado un contrato colectivo de trabajo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos con sus trabajadores

En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.¹⁴²

De lo anterior, podemos destacar que las causas de terminación del contrato colectivo de trabajo son muy claras, por lo que sólo en casos extraordinarios, puede darse por terminado. En ese entendido, el contrato colectivo da seguridad al trabajador, en cuanto a la vigencia del mismo.

4.3.- CONTRATO LEY.

4.3.1.- DEFINICIÓN DE CONTRATO LEY.

Contrato celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios de sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

Su finalidad es establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria en: a) todo el país; b) varios estados; c) un estado; d) en

¹⁴²En el supuesto de terminar la vigencia de un CCT sin haberse prorrogado, las relaciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento, aplicándose supletoriamente los contratos individuales celebrados entre el patrón y cada uno de sus trabajadores. GARCÍA FLORES, Jacinto. Op. Cit. Pág. 154.

una zona económica que abarque varios estados; o en una zona económica que forme parte de un estado.¹⁴³

4.3.2.-INDUSTRIAS EXISTENTES A LAS QUE SE LES APLICA EL CONTRATO LEY.

Las industrias existentes son: “Industria Textil del Ramo de Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, la Industria Textil de Algodón y sus Mixturas, la Industria de Lana en la Republica Mexicana, la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto, la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras, la Industria Azucarera, Alcoholera y Similares en la Republica Mexicana, la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados, la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas tejidas en telares Jacquard o Agujas en la Republica Mexicana y la Industria Cinematográfica.”¹⁴⁴

Las anteriores industrias han llevado a la implantación de contratos colectivos denominados contratos ley.

4.3.3.-DISCUSIÓN DOCTRINAL ACERCA DE LA ACEPCIÓN DE CONTRATO LEY.

Al igual que el contrato colectivo, el contrato ley es objeto de discusiones entre los doctrinarios del derecho, toda vez que es controvertido que sea contrato y ley, pues es una realidad que existe en industrias donde patrón y trabajadores no lo deseen, por ser ajeno a sus voluntades y su contenido no reúne las características

¹⁴³CAVAZOS FLORES, Baltasar, CAVAZOS CHENA, Juan Carlos, CAVAZOS CHENA, Guillermo. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Pág. 300, editorial Trillas, México 2003.

¹⁴⁴Id. Pág. 300

de los actos emanados del Congreso de la Unión, esto es, no reúne todas las características de generalidad que debe revestir toda ley, y el proceso de su elaboración no es acorde al proceso legislativo señalado por la Constitución. De la misma forma que en el contrato colectivo de trabajo, no profundizaremos más en esta discusión, toda vez que no tiene relación directa con el objeto de esta tesis.

4.3.4.-DIFERENCIAS DEL CONTRATO COLECTIVO CON EL CONTRATO LEY.

Sus principales diferencias son:

1. "El contrato ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa.
2. El contrato ley se solicita ante la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, y el contrato colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
3. El contrato ley debe otorgarse por varios patrones; el contrato colectivo por uno o varios patrones.
4. El contrato ley es revisable 90 días antes de su vencimiento; los colectivos 60 días antes de su vencimiento.
5. El contrato ley no puede exceder de dos años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo determinado o por obra determinada."¹⁴⁵

4.3.5.-TRÁMITES, REQUISITOS Y CONTENIDO PARA LA CELEBRACIÓN DE UN CONTRATO LEY.

Pueden solicitar la celebración de un contrato ley, los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

¹⁴⁵CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. (38 Lecciones). Pág. 290.

La solicitud se presentara a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local, situación esta última que jamás se ha presentado, pues todas las ramas industriales a que nos referimos son de jurisdicción federal. Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo.

La Secretaria de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración de contrato ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patronos que puedan resultar afectados.

La convocatoria debe publicarse en el Diario Oficial de la Federación ó en el periódico oficial de la entidad federativa y en los periódicos o por lo medios que se juzguen adecuados, y señalará el lugar en donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor a treinta días.

La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen; en la práctica las convenciones son presididas por el Jefe del Departamento de Convenciones de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, y el Secretario del ramo sólo interviene en caso de conflicto que haga necesaria su comparecencia. La convención formulara su reglamento e integrara las comisiones que juzgue convenientes.

“El contrato ley deberá contener:

- I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurrieron a la convención;

- II. La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;
- IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391 fracciones IV, V, VI, y IX de la Ley Federal del Trabajo;
- V. Las reglas conforme a las cuales se formularan los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y
- VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.”¹⁴⁶

En el contrato ley podrán establecerse las cláusulas de exclusión por admisión o por separación. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato ley en cada empresa. Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato ley, previo cumplimiento de los requisitos legales:

- I. “La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patronos ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407 de la Ley Federal del Trabajo;
- II. Los sindicatos de trabajadores y los patronos comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;
- III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;
- IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico de la entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;

¹⁴⁶GARCÍA FLORES, Jacinto. Op. Cit. Pág. 158

- V. Sino se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado, declarará obligatorio el contrato ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414 de la Ley Federal del Trabajo; y
- VI. Si dentro del plazo señalado en las convocatorias se formula oposición, se conservaran las normas siguientes:
- a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de la prueba que las justifiquen.
 - b) El Presidente de la República, o el Gobernador del Estado, tomando en cuenta los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato ley.¹⁴⁷

El contrato ley producirá los efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico de mayor circulación de la entidad federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta. El contrato ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario, contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

En cada empresa, la administración del contrato ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración, lo que en materia de contrato colectivo hemos denominado titularidad.

¹⁴⁷CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. (38 Lecciones). Pág. 291.

4.3.6.-FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO - LEY.

El contrato ley terminara:

1. Por mutuo consentimiento de las partes que representen a la mayoría a que se refiere el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo; y
2. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de los trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

Para el efectivo cumplimiento del contrato ley es necesario que los contratantes conozcan profundamente el mismo en cuanto a su contenido y alcances, pues toda violación lleva aparejada un conflicto que puede ser de muy diversa índole: jurídico individual, jurídico colectivo o huelga o conflictos colectivos de naturaleza económica, o por último, conflictos que originen un estiramiento en las relaciones individuales y colectivas de trabajo que harán más difícil el desenvolvimiento de las labores en una empresa o establecimiento.¹⁴⁸

Una vez que se ha analizado al contrato colectivo de trabajo y se ha establecido su naturaleza y características, podemos apreciar, que la práctica patronal consistente en celebrar contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo, tampoco es factible en el contrato ley, pues se puede apreciar mediante todo lo anterior, que el patrón no esta en disposición de celebrar contratos individuales de trabajo con sus trabajadores, toda vez que existe un contrato ley aplicable, el cual tiene una duración determinada.

¹⁴⁸DE BUEN L. Néstor. (Compilación). Op. Cit. Págs. 131 y 132.

4.4.- RELACIÓN DE TRABAJO.

“La Ley Federal del Trabajo, define a la relación de trabajo como “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.”¹⁴⁹

Cuando la ley hace referencia al “acto,” debemos entender por esto, “un acto jurídico mediante el cual dos personas acuerdan mediante un contrato, la prestación de un servicio personal subordinado, y el pago de un salario por parte de quien recibe el trabajo. Por lo que al quedar exceptuado lo anterior, se da lugar a un consentimiento tácito o verbal en cualquier modalidad, que perfecciona la relación de trabajo entre los dos sujetos que la conforman, es decir, trabajador y patrón, en el preciso momento de prestarse el servicio personal y subordinado.”¹⁵⁰

Lo anterior, especifica claramente que si el patrón recibe un servicio personal subordinado, independientemente de que no se haya celebrado un contrato en cualquier denominación (acuerdo formal), pero se hayan prestado el servicio personal subordinado por el trabajador (consentimiento tácito o verbal), la relación de trabajo habrá nacido y obligará a las partes según lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo, hace referencia a que debe configurarse el elemento subordinación, entendiendo por esto, el poder jurídico de mando por parte del patrón hacia el trabajador correlativo, a un deber de obediencia por quien presta el servicio. Lo que delimita perfectamente la relación, toda vez que presupone un servicio personal, es decir, que la persona que es parte de la relación laboral debe prestar personalmente el servicio (trabajador), bajo la dirección de una persona (patrón o del representante de este).

¹⁴⁹ Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef, Pág. 5.

¹⁵⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. (38 Lecciones). Pág. 109.

La palabra subordinación proviene del latín “*subordinatio onis*,” significa relación de dependencia de un elemento a otro o de dependencia de la autoridad, las ordenes, el dominio, etc., de una persona respecto de otra.

La subordinación es definida como la relación de dependencia entre un trabajador y un patrón, basada en la prestación de un trabajo a cambio de un salario. El contrato preferencialmente deberá contener dicha situación en sus cláusulas.¹⁵¹

“La subordinación es el elemento que determina la existencia o no de una relación de trabajo, y en tal sentido la aplicación del derecho del trabajo y de la seguridad social.”¹⁵²

La relación de trabajo se genera a partir del momento en que se presta el servicio personal subordinado, por lo que, el elemento salario pasa a ser una consecuencia natural del mismo, es decir, la retribución económica que debe recibir el trabajador por los servicios intelectuales físicos o materiales que haya prestado, pero no debe esperarse a que se pague el primer salario para que se perfeccione en ese momento. Es decir, que entre la prestación del servicio personal subordinado, y la obligación de pagar un salario, existe un intermedio, en el que el patrón dio acceso a realizar el trabajo tacita o verbalmente al trabajador bajo el poder jurídico de mando, por lo que, se presume la obligación de retribuir posteriormente, no así, la relación de trabajo la cuál ya estaba perfeccionada con anterioridad.

Mario de la Cueva, señala que al prestarse el servicio personal subordinado “se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo el cuál, será el rector de la vida de la relación de trabajo,”¹⁵³

¹⁵¹TERCERA.- La prestación de los servicios del trabajador consistirán en_____. REYES CORONA, Guillermo Oswaldo. Formulario de Escritos en Materia Laboral y su Defensa. Pág. 36, editorial Taxx, México 2004.

¹⁵²LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. Pág. 153.

¹⁵³DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 105.

independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo, pues no es un requisito inevitable para la formación de la relación. Por otra parte, señala el maestro de la Cueva que el “derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular el intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.”¹⁵⁴ También, afirma que en la realidad casi siempre se da la relación de trabajo como consecuencia de un contrato de trabajo.

La doctrina señala otros supuestos en los que la relación de trabajo sirve para complementar a un contrato. Tal es el caso de las cláusulas nulas del contrato que se establezcan por debajo de los mínimos legales establecidos en la Ley Federal del Trabajo. En estos casos la relación de trabajo subsiste y substituye; la ley establece como debe substituirse esa relación y otorga derechos y obligaciones para las dos partes, que se deben cumplir.

Existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal subordinado, esta bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

Por último, es necesario determinar qué es indudable que en la relación de trabajo no jugarán los factores que respecto del contrato, integran los presupuestos de validez, tales como la capacidad de las partes, la falta de forma del acto que le de origen a la relación y aun la licitud de esta, pues no son obstáculos para que nazca la relación laboral con todas sus consecuencias, aun cuando de cierto modo, puedan llegar a provocar su inmediata terminación y la aplicación de sanciones al patrón empleador.

¹⁵⁴Ibíd. Pág. 106.

4.4.1.- PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO.

La relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

El contrato laboral puede existir sin que se haya generado aun la relación laboral, en cambio, la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que, entre el que presta un trabajo personal subordinado y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.

El contrato de trabajo genera la relación laboral formalmente, es decir, por escrito, la relación de trabajo puede generarse verbalmente o tácitamente.

De lo anterior, debemos concluir que los elementos de la relación de trabajo son los siguientes:

“Elementos Objetivos.- Trabajador y patrón.

Elementos Subjetivos.- La prestación de un servicio personal subordinado y el pago de un salario.”¹⁵⁵

4.4.2.-CONSIDERACIONES EN MATERIA COLECTIVA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Es afirmado por la doctrina que como resultado de la contratación colectiva y de la cláusula de exclusión, la voluntad del patrón es más aparente que real, toda

¹⁵⁵DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág.40.

vez, que es ahí donde los sindicatos obreros acuerdan las condiciones generales en las que ha de prestarse el servicio.

El anterior dicho se funda en las siguientes razones:

- a) Regularmente el contrato colectivo, deviene, de alguna huelga o conflicto laboral en el que el patrón se encuentra presionado y por tal motivo y no vierte su voluntad como el desearía.
- b) El empresario no interviene en la selección de los trabajadores, sino que es el sindicato el que los recibe y cuando existe una vacante postula a tres candidatos a ocupar el puesto.

De las anteriores consideraciones podemos decir lo siguiente:

El trabajador que no este sujeto, a un sindicato no podrá ser contratado por una de las empresas que tienen celebrado un contrato colectivo con el patrón, por lo que, el trabajador se adhiere al acuerdo ya existente y no manifiesta directamente su voluntad en una contratación directa con el patrón.

En este entendido, los trabajadores y patrones no pactan directamente como necesariamente lo sostiene un acuerdo de voluntades. Sin embargo, el trabajador estará bajo la subordinación del patrón y éste deberá pagar por los servicios del trabajador, por lo que se perfecciona la relación de trabajo, aún cuando no parezca el acuerdo de voluntades tener la calidad de contrato, pero sí se presume la existencia del contrato por provenir de una relación de trabajo, lo que trae una discusión jurídica en cuanto a la acepción de contrato no así a la relación de trabajo la cuál está libre y perfeccionada.

4.5.- DIFERENCIAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CON EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.

4.5.1.- DEFINICIÓN DE CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.

El contrato de servicios profesionales, es aquel por virtud del cual, una persona llamada profesionista, se obliga a prestar determinados servicios que requieren una preparación técnica y a veces un título profesional, a otra persona llamada cliente, el cual se obligará a pagarle una determinada retribución llamada "honorario."

4.5.2.-NATURALEZA JURÍDICA Y ELEMENTOS DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.

El contrato de prestación de servicios es un contrato principal, bilateral, oneroso, consensual en oposición a formal, instantáneo, tracto sucesivo, *intuite persona*; porque se toman en cuenta las capacidades del profesionista para prestar el servicio.

Los elementos personales en este contrato son los siguientes:

Profesionista.- Es aquel con capacidad de prestar el servicio.

Cliente.- Es aquel que solicita y recibe el servicio.

Elementos de existencia de este contrato son:

Consentimiento.- Se configura cuando el profesionista se obliga a prestar un servicio o servicios determinados, y el cliente se obliga a pagar por estos servicios una retribución llamada honorario.

Objeto.- Es la capacidad que desarrolla el profesionalista y que se obliga a realizar a cambio de un honorario que el cliente deberá cubrir. Es decir, que el hecho sea posible y lícito.

Elementos de validez de este contrato son:

Capacidad.- Además de la capacidad general, el profesionalista deberá contar con capacitación especial, es decir, un título o cedula profesional que lo habilite para desempeñar su profesión. El cliente sólo requiere capacidad general.

Forma.- No se requiere ninguna formalidad, tal y como lo establece el artículo 1832 del Código Civil, el cual sustenta que en los contratos civiles cada uno se obliga en la manera y términos que aparezca que quiso obligarse, sin que para la validez del contrato se requieran formalidades determinadas, fuera de los casos expresamente designados en la ley.

4.5.3.-OBLIGACIONES DE LAS PARTES, EN EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.

Obligaciones del Profesionalista:

- a)** Prestar un servicio en tiempo, lugar y forma convenida, en la que el profesionalista deberá poner sus conocimientos técnicos al servicio del cliente, y al igual que en el mandato, aunque no tenga éxito en el negocio se tendrá derecho a los honorarios, salvo que se haya pactado lo contrario.
- b)** Avisar al cliente con anticipación cuando no pueda seguir prestando sus servicios, ya que de lo contrario, al igual que en el mandato quedará obligado a reparar los daños y perjuicios que cause.
- c)** Responder para con el cliente de su negligencia, impericia o dolo, derivado de los perjuicios causados que se generen por estas causas.

- d) Guardar el secreto profesional, obligación prevista en el artículo 36 de la Ley de Profesiones, que consiste en no revelar nada de lo que se hubiere confiado por motivo del negocio.
- e) En su caso, no patrocinar a las partes con intereses opuestos; esta obligación es sólo para abogados quienes no pueden servir a diversos contendientes en un juicio.

Obligaciones del Cliente:

- a) **Pagar los Honorarios Convenidos.**- Pueden fijarse en diferentes modalidades, tales como mensualidades, parcialidades, o en su caso un sólo pago, y si no se pacta el pago se hará por arancel y siempre deberá ser cubierto por el servicio prestado y no por el resultado.
- b) **Rembolsar Gastos.**- Cuando el profesionista los hubiere hecho con motivo del servicio, se puede convenir por las partes como se harán estos reembolsos. Lo ideal es que los gastos se paguen anticipadamente, por lo que el profesionista no estará obligado a efectuarlos, sino a solicitarlos oportunamente.

4.5.4.-CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.

- 1. **Conclusión del Negocio.**- Se presenta junto a la terminación natural, ésta a su vez da origen a dos posibilidades:
 - a. **Terminación objetiva.**- Por la muerte del profesionista o cliente.
 - b. **Imposibilidad subjetiva.**- Como es el caso de una enfermedad y en el cual se debe dar aviso al patrón, para evitar el pago de daños y perjuicios.

- 2. Revocación o Desistimiento.-** Es exigible, en virtud de que se equipara al mandato y aquí sólo se pagará desde el momento en que preste su servicio el profesionalista.

4.5.5.- CRITICA AL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL DERECHO LABORAL.

El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que se presume la existencia de un contrato y de la relación de trabajo entre quien presta un servicio personal y el que lo recibe.

La intención de este precepto es obvia. Se trata de conceder a quien presta un servicio personal subordinado una ventaja; salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de servicio será laboral. Esto significa que presuntamente el prestador del servicio, tendrá derecho a que se le aplique el estatuto laboral, es decir, el derecho laboral; siempre mucho más generoso que cualquiera de los otros, que en la etapa actual del derecho regulan las prestaciones de servicio.

Este juego de presunciones ha determinado una reiterada política empresarial dirigida a anular esta ventaja. Por lo que han disfrazado la relación de trabajo a través, de servicios profesionales, más específicamente mediante el contrato de prestación de servicios profesionales, por lo que se trata de someter a los trabajadores a contratos civiles regulados por esta materia, por lo cuál, es menester destacar a continuación las diferencias entre ambos; la jurisprudencia ha atendido esta práctica estableciendo que el trabajador que preste un servicio profesional de forma personal y subordinada, se encontrará regido por la materia laboral y tendrá derecho a todas y cada una de las prestaciones y derechos que contempla la Ley Federal del Trabajo.

Séptima Época**Instancia: Cuarta Sala****Fuente: Apéndice de 1995****Tomo: Tomo V, Parte SCJN****Tesis: 394****Página: 262****PROFESIONISTAS, CARACTERISTICAS DE LA RELACION LABORAL TRATANDOSE DE.**

Si un profesionista presta regularmente sus servicios a una persona mediante una retribución convenida, pero además existe una subordinación consistente en desempeñar el profesionista sus actividades acatando las órdenes de quien solicitó sus servicios, en forma y tiempo señalados por éste, es de concluirse que la relación existente es de naturaleza laboral y no civil, aun cuando en el documento en que se hizo constar el contrato celebrado, se le hubiera denominado a éste "de prestación de servicios".

Séptima Época:

Amparo directo 1455/69. Abel Porras Rodríguez. 9 de octubre de 1969. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 1222/81. Higinio Vargas Real. 29 de junio de 1981. Cinco votos. Amparo directo 1291/81. Vidal Gallardo Xelo. 27 de agosto de 1981. Cinco votos. Amparo directo 6383/81. José María Díaz de León. 15 de marzo de 1982. Cinco votos. Amparo directo 1943/81. Luís Raúl Estrada Gallegos. 19 de julio de 1982. Unanimidad de cuatro votos.

Por lo que si el elemento de subordinación se configura en un contrato de prestación de servicios profesionales, estaremos ante la figura de relación de trabajo, toda vez que la materia laboral establece que la relación de trabajo se genera de cualquiera que sea el acto que le de origen, teniendo como presupuesto, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

El derecho laboral ha tratado de proteger al profesionista que preste sus servicios, por lo que si existe subordinación con el beneficiario, se establece a éste la carga de la prueba, para demostrar que no se configura una relación de trabajo y que la relación de trabajo es distinta y no debe ser regulada laboralmente.

Novena Época

No de registro: 194,005

Instancia: Segunda Sala

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Materia(s): Laboral.

Tomo: IX, Mayo de 1999

Tesis: 2a. /J. 40/99

Página: 480

RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO. Cuando el demandado niega la existencia de una relación de trabajo y afirma que es de otro tipo, en principio, está reconociendo la existencia de un hecho, a saber, la relación jurídica que lo vincula al actor, esa negativa también lleva implícita una afirmación, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario; por consiguiente, debe probar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor, verbigracia, un contrato de prestación de servicios profesionales, una comisión mercantil, un contrato de sociedad o cualquier otra, porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación.

Contradicción de tesis 107/98. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Quinto y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 9 de abril de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ernesto Martínez Andreu. Tesis de jurisprudencia 40/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintitrés de abril de mil novecientos noventa y nueve.

4.5.6.- ANÁLISIS DEL ARTICULADO CONTENIDO EN EL CÓDIGO CIVIL Y SUS DIFERENCIAS CON LA MATERIA LABORAL.

El artículo 2605 del Código Civil para el Distrito Federal, establece que el servicio doméstico, el servicio por jornal, el servicio a precio alzado en el que el operario sólo pone su trabajo y el contrato de aprendizaje, se regirán por la Ley Federal del Trabajo.

Se desprende que los trabajadores mencionados en el artículo anterior, independientemente de que sean mencionados en el código civil (adjetivo), son regulados por la materia laboral.

El artículo 2606 del Código Civil para el Distrito Federal, establece que el que presta y el que recibe los servicios profesionales, pueden fijar de común acuerdo, retribución debida por ellos.

De lo anterior, se desprende que en base a la voluntad de las partes, puede fijarse el salario. Dejando desprovisto el principio de salario mínimo que se aplica en materia laboral; al igual que todas aquellas normas y objetivos que enmarcan la protección al salario y el principio que establece en cuanto a que el salario debe ser remunerador. Por lo que predomina la voluntad de las partes sobre la ley, en cuanto a lo que a honorarios se refiere, por el contrario de la materia laboral, en donde la voluntad de las partes no puede estar por encima de lo expresado en la Ley.

El segundo párrafo del artículo 2606 del Código Civil para el Distrito Federal, establece que cuando se trate de profesionistas que estuvieren sindicalizados, se observarán las disposiciones relativas y establecidas en el respectivo contrato colectivo de trabajo.

Sólo mediante este requisito, el trabajador se vera investido por las normas laborales, dejando desprovisto a la modalidad individual de trabajo.

El artículo 2607 del Código Civil para el Distrito Federal, establece que cuando no hubiere habido convenio, los honorarios se regularán atendiendo juntamente a las costumbre del lugar, a la importancia de los trabajos prestados, a la del asunto o caso en que se prestaren, a las facultades pecuniarias del que recibe el servicio y a la reputación profesional que tenga adquirida el que lo ha prestado. Si los servicios prestados estuvieren regulados por arancel, éste servirá de norma para fijar el importe de los honorarios reclamados.

Todos estos supuestos, dejan a un lado el trabajo de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, tomando sólo en cuenta para fijar el salario casos análogos y hasta subjetivos, pues cuando se refiere a la reputación o fama del trabajador, se

toma un criterio inequitativo y desproporcionado para todos los demás profesionistas. Además, atenta contra el principio que en materia laboral se aplica, el cual consiste en que a trabajo igual deberá corresponder un salario igual. En cuanto a lo que refiere al arancel, éste emulará la función del salario mínimo, toda vez, que si no se conviene el pago por las partes se hará mediante éste.

El artículo 2608 del Código Civil para el Distrito Federal, establece que los que sin tener el título correspondiente ejerzan profesiones para cuyo ejercicio la ley exija título, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho de cobrar retribución por los servicios profesionales que hayan prestado.

Lo anterior, hace referencia a que el trabajador perderá el derecho a cobrar la respectiva retribución cuando preste sus servicios sin el título respectivo. Siendo que en materia laboral, el patrón que sea engañado por el trabajador, cuando él o el sindicato exhiban certificados falsos, podrá rescindir la relación laboral, pero deberá de pagar por los servicios prestados, además, una vez que prescribe la acción, en este caso de un mes, el trabajador no podrá ser rescindido de su empleo. Asimismo, este supuesto contempla la necesidad de que el sindicato haya propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias falsas, en los que se atribuyan al trabajador capacidades o aptitudes falsas. Por lo que resulta ilógico, injusto y hasta absurdo que el beneficiario no haya verificado este requisito con el prestador de los servicios profesionales.

El artículo 2609 del Código Civil para el Distrito Federal, establece que en la prestación de servicios profesionales pueden incluirse las expensas que hayan de hacerse en el negocio en que aquéllos se presten. A falta de convenio sobre su reembolso, los anticipos serán pagados en los términos del artículo siguiente, con el rédito legal, desde el día en que fueren hechos, sin perjuicio de la responsabilidad por daños y perjuicios cuando hubiere lugar a ella.

El artículo 2610 del Código Civil para el Distrito Federal, establece que el pago de los honorarios y de las expensas, cuando las haya, se hará en el lugar de la residencia del que ha prestado los servicios profesionales, inmediatamente que preste cada servicio o al fin de todos, cuando se separe el profesor o haya concluido el negocio o trabajo que se le confió.

Lo anterior, expresa la forma en que deben pagarse los honorarios, permitiendo que las partes fijen la forma ya sea después de prestar el servicio, si éste se prestará en forma periódica o, a final del trabajo, emulando en un principio al derecho laboral, pues en éste el trabajador deberá recibir el salario en el centro donde se presta el servicio además, la ley prohíbe determinados lugares para hacer el pago tales como cantinas, etc. Asimismo en materia laboral el retardo en el pago del salario en la forma convenida, constituye una causal de rescisión sin perjuicio para el trabajador, y en el contrato de prestación de servicios los réditos correspondientes.

El artículo 2611 del Código Civil para el Distrito Federal, establece que si varias personas encomendaren un negocio, todas ellas serán solidariamente responsables de los honorarios del profesor y de los anticipos que hubiere hecho.

El precepto en comento trata de dar seguridad al profesionista, toda vez que establece quien o quienes serán los responsables de responder por los derechos del éste en caso de un conflicto. En materia laboral, la figura de intermediario trata de fijar bien quién será considerado como patrón, y se establece que el trabajador es aquella persona que presta sus servicios a otra, física o moral un trabajo personal subordinado; teniendo sólo el deber de obediencia el trabajador con una persona y, no varias como lo contempla el contrato de prestación de servicios.

El artículo 2612 del Código Civil para el Distrito Federal, refiere que cuando varios profesores en la misma ciencia presten sus servicios en un negocio o asunto, podrán cobrar los servicios que individualmente haya prestado cada uno.

Lo anterior, hace una separación de los servicios prestados regulando así, el cobro cuando varios profesionistas trabajan conjuntamente para prestar sus servicios profesionales. Lo que si se configura de igual forma en el derecho del trabajo, toda vez que el principio de que a trabajo igual de las mismas características, corresponde un salario igual, establece que de acuerdo a lo laborado, tendrá derecho el trabajador a un determinado pago, pero sí trabajo menos que otro trabajador, a *contrariu sensu* deberá recibir menos salario.

El artículo 2613 del Código Civil para el Distrito Federal, establece que los profesores tienen derecho de exigir sus honorarios, cualquiera que sea el éxito del negocio o trabajo que se les encomiende, salvo convenio en contrario.

El precepto en cita asegura al prestador de servicios profesionales, el pago de sus honorarios, independientemente de que el servicio para el cuál fueron contratados tenga éxito, esto es, únicamente bajo el presupuesto de que no se haga manifestación expresa en el contrato. Pero si bien, se acuerda por las partes que los honorarios pueden no pagarse al prestador de servicios profesionales, no se pagarán en el caso ya citado. En materia laboral, se establece que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, por lo que no existe esta condición.

El artículo 2614 del Código Civil para el Distrito Federal, establece que siempre que un profesor no pueda continuar prestando sus servicios, deberá avisar oportunamente a la persona que lo ocupe, quedando obligado a satisfacer los daños y perjuicios que se causen, cuando no diere este aviso con oportunidad. Respecto de los abogados se observará además lo dispuesto en el artículo 2589.

El precepto en comentario, establece que el prestador de servicios profesionales podrá terminar la relación de trabajo cuando tuviere una causa para ello, por lo que no tendrá la responsabilidad de responder por los daños y perjuicios que causará, si lo hiciere oportunamente. En el caso del artículo mencionado, se establece que los

abogados que acepten el mandato de una de las partes, no podrán admitir el del contrario en el mismo juicio, aunque renuncie el primero, es decir, no se puede patrocinar a las dos partes en un conflicto. Por otra parte, emula al principio constitucional de que nadie esta obligado a prestar sus servicios obligatoriamente, es decir, el derecho a la renuncia, por lo que en el contrato de prestación de servicios profesionales, si se hace el aviso respectivo oportunamente, el trabajador no tendrá que responder por lo daños y perjuicios causados.

Como podemos apreciar, en el derecho laboral gravita aun, el derecho civil, pues éste puede comprender dos tipos de consecuencias, es decir, aplicarse de forma supletoria cuando la ley especial no disponga solución al caso concreto y la más importante para el derecho del trabajo; esta aplicación de normas ya establecidas en el derecho (civil), en la medida de que permite adoptar nociones ya establecidas a otros sectores del derecho (laboral) y en tal sentido, contribuye a la emergencia de reglas propias para aquellas disciplinas jurídicas que están en proceso de construcción y creación permanente.¹⁵⁶ Además, en el derecho civil existe el contrato de prestación de servicios profesionales el cual es utilizado por algunos patronos (externa o abusiva).¹⁵⁷

4.6.- PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

La estabilidad en el empleo ha nacido de las aspiraciones de los trabajadores, en la medida que se asegura la continuidad de sus derechos, así como una pensión por edad avanzada o por haber cotizado el número de años mínimos señalados por la ley. De la permanencia en el trabajo depende la estabilidad económica del

¹⁵⁶SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. Las Transformaciones del Derecho del Trabajo. Pág. 33, UNAM, México 2006.

¹⁵⁷ El patrón hace parecer como legales algunas modalidades de encubrimiento de la relación laboral. KURSZYN VILLALOBOS, Patricia. Relaciones Laborales del Siglo XIX. Págs. 60 y 61, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM y la STPS, México 2004.

trabajador y de su familia. Sin embargo, los cambios tecnológicos y las dificultades económicas de las empresas pueden atentar contra la estabilidad en el empleo. No obstante, en las empresas modernas se reconoce la importancia de la estabilidad en el empleo como un mecanismo que permite asegurar la fidelidad del trabajador a la empresa, así como incrementar su productividad.¹⁵⁸

La estabilidad en el trabajo, dice Mario de la Cueva, apareció en nuestro derecho, como, “una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es el preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro.”¹⁵⁹

Son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría construirse el derecho del nuevo trabajo: la certeza del presente y del futuro dignifican al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia. Desde un punto de vista jurídico, la estabilidad en el empleo ha dado origen a un derecho a la estabilidad. Dicho derecho no es otra cosa que una manifestación del derecho al trabajo que tiene todo ser humano.

En la Ley Federal del Trabajo, se considera como regla a los contratos por tiempo indeterminado y como excepción los contratos por tiempo determinado. De esta forma, la legislación mexicana privilegia el derecho a la estabilidad en el empleo.

¹⁵⁸LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. Pág. 58.

¹⁵⁹DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Págs. 219 y 220.

“En realidad, al hablar de la estabilidad en el empleo, no se piensa en un derecho de propiedad del trabajador, respecto a su puesto, del cuál no podría separarse. Un principio así, daría al traste con la naturaleza de la relación del trabajo. Es un derecho del trabajador para permanecer en el empleo; constituye uno de los principios fundamentales y más importantes del derecho del trabajo; es un principio de seguridad para el trabajador, quien no padecerá la incertidumbre sobre la duración de la relación laboral de la que es sujeto.”¹⁶⁰

La estabilidad en el trabajo es derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique el despido.

La estabilidad en el trabajo se encuentra asociada a la idea expresada en el artículo 35 de la ley, que habla de la indeterminación de la duración de la relación de trabajo, salvo disposición en contrario, cuya prueba corre a cargo del patrón. No obstante, que la relación laboral sea por obra o tiempo determinado, si subsiste la materia del trabajo, subsistirá la relación hasta el agotamiento de la materia (artículo 39 Ley Federal del Trabajo), con lo que se puede observar la aplicación del principio de la estabilidad; así el trabajador tiene la seguridad en la prestación de su trabajo y en consecuente remuneración.¹⁶¹

La estabilidad en el empleo tiene relación directa con los problemas que se originan de los constantes cambios que se han dado en la contratación individual, pues frente a la forma tradicional que prioriza la duración indeterminada, ha habido variantes.

A. Interna e intensiva.- Siendo la realizada en el mismo marco del esquema tradicional de contratación individual, en este caso la novedad ha consistido

¹⁶⁰DÁVALOS, José. Op. Cit. Págs. 103 y 138.

¹⁶¹Id. Pág. 138.

en el aumento de los contratos excepcionales, ya por tiempo determinado u obra determinada.

B. Interna y extensiva.- Es la fomentada por la vía legislativa, pero en el marco del derecho del trabajo (mediante reformas a los códigos laborales, o mediante decretos expedidos al efecto), aumentando los casos de excepción a la regla del tiempo indeterminado.¹⁶²

Además, no puede dejarse de lado que el principio de estabilidad en el empleo, tiene como finalidad, evitar posibles prácticas dolosas del patrón hacia los trabajadores.

4.7.-DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD.

Néstor de Buen opina que la antigüedad no es un derecho, sino que es un hecho jurídico del cuál se desprenden derechos, ya que es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho.

Por lo que del “hecho antigüedad” surgen los llamados derechos derivados de la antigüedad.

La antigüedad ha generando, dentro del derecho del trabajo, toda una serie de derechos que corresponden a la naturaleza de la relación de trabajo, dotada de una fuerza dinámica propia, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva. Los cuales son: estabilidad en el empleo, indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral imputable al patrón, vacaciones, preferencia en los ascensos, inmunidad después de veinte años de servicio, por faltas graves, prima de antigüedad.

¹⁶²KURSZYŃ VILLALOBOS, Patricia. Op. Cit. Págs. 60 y 61.

CAPÍTULO V.

“PROPUESTA PARA INCLUIR EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, UNA SANCIÓN EJEMPLAR Y PROGRESIVA A LOS PATRONES QUE EMPLEEN LOS CONTRATOS POR TIEMPO DETERMINADO, COMO MEDIO PARA OCULTAR UNA RELACIÓN PERMANENTE DE TRABAJO.”

5.1.- ELEMENTOS Y ARGUMENTOS, DE LA PROPUESTA PARA INCLUIR EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, UNA SANCIÓN EJEMPLAR Y PROGRESIVA A LOS PATRONES QUE EMPLEEN LOS CONTRATOS POR TIEMPO DETERMINADO, COMO MEDIO PARA OCULTAR UNA RELACIÓN PERMANENTE DE TRABAJO.

En el presente capítulo se justificará mediante argumentos de orden jurídico y práctico, la necesidad de incluir en la Ley Federal del Trabajo, una sanción ejemplar y progresiva a los patrones que empleen los contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo, lo que constituye el punto medular del presente trabajo de tesis.

5.1.1.-EL DESEMPLEO.

En el presente punto, se explicará el fenómeno social denominado “desempleo,” y su repercusión en el aspecto “económico – jurídico”, con el objeto de conocer el origen de los contratos individuales por tiempo determinado, en lo que refiere directamente al contrato individual de trabajo.

El desempleo tiene relación directa con el contexto económico en el cual las normas jurídicas pretenden aplicarse, y de manera particular en las transformaciones del mercado de trabajo, en donde se advierte un aumento de desempleo y en el cual

algunas nuevas formas de contratación individual son presentadas como una de las estrategias para abatirlo.¹⁶³

Lo anterior, denota que los países que sufren por el fenómeno denominado “desempleo,” y además éste constituye, un fenómeno en aumento, encuentran solución en los contratos por tiempo determinado, pues éstos permiten que los trabajadores laboren temporalmente.

Ahora bien, en México es necesario tener en cuenta lo siguiente:

1. La realidad contradice a cualquier discurso político, ya que, es evidente que en nuestro país el nivel de desempleo crece cada vez más.
2. Los resultados de las estadísticas que se formulan para medir el desempleo, demuestran que la insuficiencia de empleo que existe en nuestro país va en aumento.
3. El desempleo afecta cada vez más a los trabajadores de todas las profesiones, oficios y edades.
4. El desempleo que actualmente vive nuestro país es catastrófico y constituye un problema que se refleja en el aspecto económico - jurídico.

Lo anterior, conlleva a que los legisladores mexicanos, fomenten en el marco jurídico del derecho del trabajo, mediante reformas en la Ley Federal del Trabajo, el aumento de los casos de excepción a la regla de tiempo indeterminado de los contratos individuales de trabajo.¹⁶⁴

Ahora bien, existen tres consecuencias jurídicas que tienen su origen en el esquema de contratación individual que predomina en nuestro país:

¹⁶³KURSZYN VILLALOBOS, Patricia. Op. Cit. Pág. 58.

¹⁶⁴Ibíd. Pág. 60

a) En el abuso inminente de este tipo de contratación.- En el mismo marco del esquema tradicional de contratación individual, en este caso, la novedad ha consistido en el aumento de los contratos excepcionales, ya sea por tiempo u obra determinada. Esta situación es consecuencia de la economía y es inevitable, tal y como lo sustenta el siguiente artículo.

La Jornada

Lunes 11 de febrero de 2008. Eventuales, 20% de los empleos en el país, según cifras del IMSS

Este tipo de puestos de trabajo aumentó 18% en un año, al pasar de 2.4 a 2.9 millones de casos. La tasa en relación con los desocupados es la más alta desde 1994, según el INEGI.

El 20 por ciento de los 14.5 millones de empleos formales del país son de tipo eventual, es decir dos de cada diez, proporción que duplica la registrada hace una década, de acuerdo con estadísticas laborales del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

En el primer año de gobierno del presidente Felipe Calderón hubo 2.9 millones de trabajadores eventuales registrados ante el IMSS, aunque en noviembre se alcanzó la cifra récord de 3.1 millones de personas que no tienen garantizada la permanencia en el trabajo donde están contratadas y que, por lo mismo, corren el riesgo de incorporarse a las filas del desempleo. Tal cantidad prácticamente representa más del doble de la registrada en 1998, cuando había 1.2 millones de eventuales, que representaban 10 por ciento de los 11.2 millones de empleos formales registrados entonces en el instituto.

Además, el número de trabajadores eventuales del país es 70 por ciento mayor al 1.7 millones de personas que actualmente se encuentran desocupadas y que representan 3.72 por ciento de la población económicamente activa (PEA), la tasa más alta registrada desde 1994, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

El incremento del trabajo eventual, según advierten investigadores y organismos del sector privado como la Confederación Patronal de la República Mexicana, ha venido a apuntalar las cifras gubernamentales sobre la creación de empleos, calculada en 750 mil puestos de trabajo nuevos el año pasado, y 600 mil previstos para 2008.

Los empleos permanentes aumentaron apenas 3.4%.

Si se comparan las cifras del empleo formal correspondientes al primer año del gobierno calderonista, resulta que el total de trabajadores asegurados en el IMSS creció 6 por ciento entre 2006 y 2007, al pasar de 13.7 a 14.5 millones. Pero si se

toma en cuenta sólo a los asegurados permanentes el aumento fue de apenas 3.4 por ciento, ya que pasaron de 11.29 a 11.68 millones de personas. En contraste, los empleos eventuales registraron un aumento de 18 por ciento, al pasar de 2.4 a 2.9 millones de casos en el periodo.

Las estadísticas oficiales revelan cómo se ha incrementado la proporción de trabajadores eventuales respecto al total de empleos formales: de representar el 10 por ciento en 1998, pasaron a ser el 12 por ciento en 1999; el 13 por ciento entre 2000 y 2003; 14 por ciento para 2004; 15 por ciento en 2005; 17.8 por ciento en 2006, y 19.98 por ciento en 2007.

Sobre el año en curso, la STPS sólo reporta que el número de trabajadores eventuales registrados en la primera quincena de enero de 2008 ascendió a 2.89 millones de personas, lo que representa 19.7 por ciento de los 14.66 millones de trabajadores asegurados en esa fecha en todo el país. La Secretaría del Trabajo difunde dicha información a partir de las estadísticas del IMSS, aunque éste mantiene suspendido el portal sobre las estadísticas mensuales sobre los trabajadores asegurados.¹⁶⁵

- b) *Las nuevas formas individuales de contratación.***- Los diferentes cambios económicos generen nuevas causales; las cuales a la postre se verán reflejadas en nuevas formas de contratación, ya sea por obra o por tiempo determinado.
- c) *El oportunismo patronal de las contrataciones individuales.***- Es el fomentado por lo patrones aprovechando a la contratación individual, utilizando los contratos individuales de trabajo, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo. Este será el que ocupará nuestra atención en el presente capítulo.

Es necesario establecer que lo anterior, se apoya de otra circunstancia, como lo es, que en el trabajo exista, una naturaleza del trabajo o una condición que apoye y justifique además, la inserción de la contratación individual por tiempo determinado en nuestra legislación. Pues como se ha demostrado, la Ley Federal del Trabajo, protege al patrón cuando no tiene obligación de seguir pagando el salario a un trabajador por causas externas a su voluntad, tal es el caso de una obra a la que equivalen contratos individuales por obra determinada entre éste y el trabajador.

¹⁶⁵Esta información encontrada fue 15 de Enero del 2009, a las 2:47 P.M. en la siguiente página <http://www.jornada.unam.mx>

Es de concluir lo siguiente:

1. El desempleo genera un difícil estado económico en los gobernados, lo cual debe ser subsanado por los gobernantes; lo anterior mediante los contratos por obra o tiempo determinado, los cuales se presentan cada vez más dentro del nuestro marco jurídico laboral.
2. El desempleo no es la única causal que lleva a los legisladores a reformar la Ley Federal del Trabajo, para contemplar a los contratos por obra o tiempo determinado, pues ésta contempla a los casos excepcionales en que se puede celebrar un contrato por obra o tiempo determinado; los cuales protegen justificadamente los intereses del patrón.
3. Los patrones se aprovechan de los casos excepcionales al tiempo indeterminado, que como regla debe predominar en las contrataciones individuales de trabajo, con el objeto de ocultar una relación permanente de trabajo.

5.1.1.1.- CONNOTACIÓN AMBIGÜA DEL ELEMENTO CONTRATOS POR TIEMPO DETERMINADO.

El elemento contratos por tiempo determinado tiene una connotación ambigua, ya que no tiene como objeto referirse al contrato individual de trabajo por tiempo determinado o, al contrato de prestación de servicios profesionales (por su naturaleza son por tiempo determinado), pues este elemento tiene una consecuencia directa que es “ocultar una relación permanente de trabajo,” lo cual denota su objeto.

Asimismo, se debe establecer que la práctica consistente en ocultar una relación permanente de trabajo mediante contratos por tiempo determinado, puede llevarse a cabo mediante los contratos excepcionales que contempla la materia laboral que son por obra o tiempo determinado o, mediante el contrato de prestación de servicio que contempla la materia civil.

Lo primero que el lector de este trabajo de tesis debe preguntarse es: ¿Por qué se incluye dentro del mismo al contrato de prestación de servicios profesionales? ¿Qué ingerencia tiene el derecho civil dentro de una tesis de derecho laboral?

Lo anterior, será explicado dentro del presente capítulo, por ahora sólo es necesario establecer lo siguiente:

El elemento “contratos por tiempo determinado,” tiene una connotación ambigua y no debe confundirse entre:

- 1) El número de contratos que son celebrados por el patrón y el trabajador, es decir, más de uno.
- 2) Los dos contratos que comprende el presente trabajo de tesis.

Es de concluir que el elemento en cita, es referente al número de contratos celebrados, es decir, más de uno por el patrón con el trabajador, pues el objeto es la inclusión en la Ley Federal del Trabajo de una sanción ejemplar y progresiva a los patrones que los utilicen, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo (objeto directo), y no a los contratos que comprende el presente trabajo de tesis, es decir, el contrato de prestación de servicios profesionales y contrato individual de trabajo (móviles de la conducta dolosa).

5.1.2.-PRÁCTICA PATRONAL CONSISTENTE EN OCULTAR UNA RELACIÓN PERMANENTE DE TRABAJO.

Antes de referirnos a la práctica patronal consistente en “ocultar una relación permanente de trabajo, mediante la celebración de contratos por tiempo determinado,” se hará una breve exposición de la duración que debe estipularse en los contratos individuales de trabajo, relacionándolo con las prácticas patronales actuales encaminadas a violar lo establecido al respecto por la Ley Federal del

Trabajo, con el objeto de obtener un manejo práctico inmejorable para poder referirnos al elemento en cita.

PRESUNCIONES.- “En el derecho del trabajo juegan diversas presunciones. Quizá las dos más importantes son las que se refieren a la naturaleza laboral que se supone en toda prestación de servicios, lo anterior establecido en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, y a la duración indeterminada que, a falta de estipulación expresa, debe reconocerse a toda relación de trabajo, lo anterior establecido en el artículo 35 de la Ley Federal de Trabajo.”¹⁶⁶

“El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, establece que “se presume la existencia del contrato y de la relación laboral entre él que presta un trabajo personal y subordinado y entre quien lo recibe.”¹⁶⁷

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, establece que “las relaciones de trabajo pueden ser por obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será siempre por tiempo indeterminado.”¹⁶⁸

PRÁCTICAS PATRONALES DESTINADAS A EVADIR LO ESTABLECIDO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- “Precisamente los ataques más enérgicos del llamado sector patronal se orientan hacia la distinción de esas dos presunciones bien intentando establecer relaciones civiles, o bien atribuyendo al contrato de trabajo un alcance limitado en cuanto a su temporalidad.”¹⁶⁹

¹⁶⁶DÁVALOS, José. Op. Cit. Págs. 53 y 104.

¹⁶⁷Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo 2008 Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas en Materia Laboral, ediciones fiscales Isef. Pág. 6.

¹⁶⁸Ibíd. Pág. 9.

¹⁶⁹DÁVALOS, José. Op. Cit. Págs. 53 y 104.

PRINCIPIO RECTOR EN LA CONTRATACION INDIVIDUAL.- “Íntimamente vinculado al problema de la duración de la relación laboral se encuentra el principio de la estabilidad en el empleo.” En rigor, su apoyo fundamental habrá de encontrarse en la declaración del artículo 3º que consagra el derecho del trabajo (“el trabajo es un derecho y un deber social”) esto es, el derecho a adquirir y conservar el trabajo

DERECHO A LA ANTIGÜEDAD.- “En efecto, el principio de la estabilidad en el empleo al que, con razón atribuye De la Cueva, el ser “la fuente y garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho a la antigüedad en el trabajo,” está en la base de todo derecho laboral y a su reconocimiento y pleno desarrollo se destinan estructuras normativas, administrativas y procesales del derecho del trabajo, de primerísima importancia, con el objeto de procurar otro derecho denominado “antigüedad,” la cual a su vez, genera derechos y prestaciones en favor de los trabajadores por el simple transcurso del tiempo.

CONSECUENCIAS DE LA VIOLACION AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.- Debemos hacer un paréntesis en relación al texto doctrinal, para establecer que mediante la práctica patronal encaminada a señalar en el contrato individual de trabajo una temporalidad que contravenga lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo, el patrón logra evadir el principio de estabilidad en el empleo, toda vez que al término del contrato individual de trabajo, el trabajador se quedará sin empleo y como consecuencia no podrá seguir generando antigüedad, pues ya no se encuentra vinculado con el patrón.

REGLAS QUE LIMITAN LA CONTRATACION INDIVIDUAL POR TIEMPO DETERMINADO.- “En el contrato individual de trabajo la temporalidad está sometida a reglas muy precisas que limitan de manera extraordinaria el juego de la voluntad de las partes.” Y en el contrato sólo podrá establecerse la temporalidad de acuerdo a la naturaleza del trabajo.

“El elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo consiste, precisamente, en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen. Éste puede ser, ciertamente, un concepto relativo. En la industria de la construcción, sería aceptable que una empresa que sucesivamente realizase varias obras, el patrón se negase a utilizar en la subsecuente a los trabajadores que le prestaron servicios en la anterior.”¹⁷⁰ La relatividad de la duración de la relación de trabajo, también hace permisible una práctica que es utilizada por los patrones y que necesariamente, nos hace pensar en el caso opuesto del ejemplo anterior, y a entrar en el supuesto de que el patrón siguiera contratando al trabajador y éste tuviera 5 años prestando sus servicios para un mismo patrón, sin que le sea reconocida su antigüedad real. Lo anterior bajo contratos individuales sucesivos de “obra determinada.”

En lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el artículo 36, y el contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En éste último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 31 de la ley de la materia. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción III del mismo ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista

¹⁷⁰Ibíd. Págs. 53 y 54.

responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

FORMAS DE LIMITACION TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.- Podría establecerse la siguiente clasificación de las causas que motivan la limitación temporal de los contratos individuales de trabajo.

- a) Extinción del objeto.
- b) Cumplimiento del plazo.
- c) Realización de la condición resolutoria.
- d) Suspensión.
- e) Rescisión.
- f) Terminación.

Del anterior sustento doctrinal, basado en el estudio de un gran jurista del derecho laboral Néstor De Buen, que es corroborado por la jurisprudencia, la cual, constituye un criterio certero y sustentado proveniente de un extenso análisis jurídico realizado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el cual, es propuesto por los litigantes, se puede desprender, que en materia laboral existen derechos inalienables del trabajador, los cuales regulan al contrato laboral, en ese entendido, el patrón y el trabajador ven limitada su voluntad para establecer la modalidad determinada o indeterminada de la relación laboral. Ahora bien, si se estipula en el contrato una duración que no se encuentre respaldada por la naturaleza del trabajo, el trabajador podrá solicitar la rescisión de la relación laboral o en su caso la prórroga de la misma. Lo anterior, parece obstaculizar en todos sus sentidos cualquier práctica patronal dolosa.

ACCIONES DEL TRABAJADOR ANTE EL SEÑALAMIENTO DE UN TIEMPO DETERMINADO EN CONTRAVENCION A LO ESTABLECIDO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- De lo anterior, podemos desprender que cuando un patrón viola estos principios o presunciones e inserta en el contrato de trabajo una

temporalidad contradictoria a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, el trabajador podrá solicitar lo siguiente:

RESCISIÓN.- Cualquier temporalidad que se inserte por el patrón en el contrato individual de trabajo, con el propósito de darle una concepción errónea de la realidad, será motivo suficiente para que el trabajador solicite ante la Junta la rescisión de la relación de trabajo. La anterior causal de rescisión prescribe en 30 días que se contarán a partir de que el trabajador preste sus servicios

PRÓRROGA.- Cuando el patrón inserte en el contrato individual de trabajo, una temporalidad a la relación laboral que sea contraria a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y el trabajador no haya optado en su momento por solicitar a la Junta la rescisión, puede el trabajador solicitar la prórroga al término de su contrato, mientras subsista la materia del trabajo.

PRÁCTICA PATRONAL CONSISTENTE EN OCULTAR UNA RELACIÓN PERMANENTE DE TRABAJO MEDIANTE CONTRATOS POR TIEMPO DETERMINADO.- Por último, y con el objeto de definir a la práctica patronal consistente en “ocultar una relación permanente de trabajo,” es el turno de explicar que sucede, cuando un patrón viola en forma reiterada estos principios y presunciones que la Ley Federal del Trabajo consagra a favor del trabajador.

Una vez que pensamos que todas las hipótesis han sido contempladas, encontramos que en contravención a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, el patrón señala una temporalidad determinada a la relación laboral en el contrato individual de trabajo, realizando esta conducta en repetidas ocasiones, entonces, se habrá actualizado la celebración de más de un contrato individual de trabajo.

En ese entendido, la Ley Federal del Trabajo contempla y regula la práctica dolosa de un contrato por tiempo determinado (singular) y no contempla, sólo regula a través de la relación laboral, la de contratos (plural).

Una vez explicado todo lo anterior, podemos concluir que ocultar una relación permanente de trabajo consiste en:

“La práctica patronal dolosa encaminada a la celebración de contratos individuales de trabajo por tiempo determinado, con el objeto de ocultar la verdadera relación laboral (temporalidad) existente entre trabajador y patrón, privar al trabajador de su derecho al reconocimiento de su antigüedad real, y poder así evitar cumplir conforme a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, con sus obligaciones patronales (derechos y prestaciones) que nacen y se originan con el transcurso del tiempo.

Mediante esta práctica, el patrón no rompe con el principio de estabilidad en el empleo, toda vez que el trabajador le sigue prestando sus servicios y el sigue beneficiándose ininterrumpidamente de ellos, tampoco quebranta el derecho a la antigüedad sino, no le reconoce su antigüedad real. Todo lo anterior con el objeto de no cubrir conforme a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, con sus obligaciones patronales para con el trabajador.

Es de concluir, que la Ley Federal del Trabajo como se ha podido constar, no contempla dichos supuestos, pero aun así, la “relación de trabajo” regula esta posible práctica patronal. Pero ésta es insuficiente para evitarla.

5.1.2.1.- LA PRÁCTICA PATRONAL CONSISTENTE EN OCULTAR UNA RELACIÓN PERMANENTE DE TRABAJO A TRAVÉS DE CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.

Es necesario hacer mención que al buscar en la doctrina información para el presente trabajo de tesis, respecto de la duración de las relaciones laborales y de la práctica patronal encaminada a burlar la duración que conforme a derecho debe estipularse en el contrato individual de trabajo, encontramos conjunta en el mismo texto, la concerniente a la práctica patronal encaminada a darle a la prestación del servicio una naturaleza distinta a la laboral, lo anterior mediante un contrato de prestación de servicios profesionales. Por lo que insertamos el texto sin hacer la separación correspondiente, pues se justifica la inclusión del contrato de prestación de servicios en el presente trabajo de tesis, ya que la jurisprudencia y la doctrina contemplan esta práctica.

A través de esta práctica, el patrón logrará darle al vínculo existente entre él y el trabajador una naturaleza distinta a la laboral, con el objeto de romper el principio de la estabilidad en el empleo, quebrantar el derecho a la antigüedad del trabajador y por consecuencia no cumplir con ninguna de sus obligaciones patronales.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo establece que de la prestación de un servicio personal y subordinado, se presume la existencia del contrato de trabajo y de la relación de trabajo, por lo que bastará con que se demuestre este elemento, para que el trabajador sea protegido por el estatuto laboral. El trabajador tendrá a su favor, la acción de solicitar a la Junta la modificación de la supuesta relación civil al régimen laboral.

En ese entendido, la Ley Federal del Trabajo aparece como en el contrato individual de trabajo prever todas y cada una de las hipótesis que tengan por objeto estas prácticas patronales, pero encontramos que en contravención a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, el patrón le da a la prestación del servicio una

naturaleza distinta a la laboral, realizando esta conducta en repetidas ocasiones, mediante contratos de prestación de servicios profesionales.

Ahora bien, en el entendido de la explicación que ya se ha dado en el punto 5.1.2 de este trabajo de tesis, podemos complementar que ocultar una relación permanente de trabajo también consiste en:

“La práctica patronal dolosa encaminada a la celebración de contratos por tiempo determinado (contratos de prestación de servicios profesionales), con el objeto de dar a la prestación del servicio una naturaleza distinta a la laboral y así librarse de las obligaciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo, para con el trabajador, es decir, antigüedad, estabilidad en el empleo, vacaciones, prima vacacional, salario mínimo, aguinaldo, indemnización por despido injustificado, etc.”

Mediante esta práctica, el patrón no rompe con el principio de estabilidad en el empleo, toda vez que el trabajador le sigue prestando sus servicios y el sigue beneficiándose ininterrumpidamente de ellos pero sí, quebranta su derecho a la antigüedad, toda vez que el trabajador no tiene derecho a solicitarla por estar regulado por el ordenamiento civil, pero la antigüedad como tal no se perderá, toda vez que ésta constituye un hecho jurídico que se genera involuntariamente día con día y el patrón sólo, no la reconoce. Todo lo anterior, con el objeto de no cubrir sus obligaciones patronales para con el trabajador.

Es de concluir que al igual que en el contrato individual de trabajo, la Ley Federal del Trabajo como se ha podido constar, no contempla dichos supuestos, pero aún así, la “relación de trabajo” regula esta posible práctica patronal. Pero ésta es insuficiente para evitarla.

De lo anterior, se puede desprender que la práctica patronal encaminada a ocultar una relación permanente de trabajo, puede tener como presupuesto la

celebración de contratos de prestación profesionales o de contratos individuales de trabajo.

5.1.3.- DOLO PATRONAL.

En el presente punto se precisará el concepto de “dolo patronal,” con el objeto de poder entender ampliamente a la práctica consistente en ocultar una relación permanente de trabajo, mediante la celebración de contratos por tiempo determinado. En este punto se tratará conjuntamente al contrato de prestación de servicios profesionales y al contrato individual del trabajo. Es necesario inferir de los siguientes preceptos legales la definición de dolo patronal, toda vez que la Ley Federal del Trabajo no lo define propiamente.

Son causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador las siguientes:

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

- 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 dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

Que debe contener el escrito en el que consten las condiciones de trabajo.

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

- II. Si la relación de trabajo es para tiempo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deben prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible.

Del estudio de los artículos 51 fracción I, y 25 fracción II y III de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el dolo patronal como causal de rescisión, se traduce en el engaño del patrón o en su caso de la agrupación patronal al proponer trabajo al trabajador, respecto de las condiciones del mismo. Por otra parte, entre las condiciones de trabajo referidas por la causal de rescisión y que deben insertarse en un contrato individual de trabajo, encontramos las concernientes a que el patrón debe establecer si la relación de trabajo es para obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, y a establecer el servicio o servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible, por lo que si un patrón engaña al trabajador y señala en el contrato individual de trabajo cualquier modalidad a la relación laboral, sin que la naturaleza del trabajo así lo amerite, estaremos en la presencia del dolo patronal, pues el patrón habrá dado al trabajador una concepción errónea de la realidad, lo anterior, será motivo suficiente para rescindir la relación de trabajo. Esta causal de rescisión prescribe en 30 días que se contarán a partir de que el trabajador preste sus servicios. La prescripción del término para que el trabajador rescinda la relación laboral, delimita que será sólo el último contrato individual de trabajo que se haya celebrado entre trabajador y patrón, en el entendido de que sería imposible que un trabajador rescindiera un contrato individual de trabajo, anterior al que estuviere vigente, pues el texto legal contempla que será a partir de que empiece a prestar sus servicios de lo contrario, prescribirá para el trabajador el derecho a rescindir la relación laboral por esta causal.

Es necesario hacer mención que la causal de rescisión que contempla la Ley Federal del Trabajo, es sólo referente a un engaño patronal que tiene relación directa con las condiciones de trabajo.

En ese entendido, debemos dejar de lado al dolo patronal como causal de rescisión, con el objeto de hacer extensivo el concepto en cita a:

1. Todos los supuestos en que el patrón engañe al trabajador y no sólo aquellos que tengan referencia con las condiciones de trabajo.

2. A un cúmulo de conductas dolosas y no sólo a una de ellas.

Lo anterior, para poder definir que en generalidad de supuestos, sí el patrón da al trabajador una concepción falsa de la realidad entonces, estaremos en la presencia del “dolo patronal.”

Entonces, para el presente trabajo de tesis el dolo patronal se perfeccionará:

- a) Contrato individual de trabajo.-** Cuando el patrón en repetidas ocasiones celebre con el trabajador un contrato individual de trabajo, estableciendo una temporalidad determinada, sin que la naturaleza del trabajo así lo permita. En este caso, el dolo patronal si se traduce en las condiciones de trabajo.

Este engaño tendrá por objeto que el trabajador preste sus servicios por una mayor temporalidad a la que se fija en el contrato individual de trabajo por tiempo determinado, sin que el patrón tenga que cumplir totalmente con sus obligaciones, haciéndole creer al trabajador que la duración de la relación laboral, debe ser por tiempo determinado.

- b) Contrato de prestación de servicios profesionales.-** En lo que respecta al dolo patronal, en relación con el contrato de prestación de servicios profesionales, debemos tomar el elemento “engañar al trabajador,” vinculándolo mediante contratos de prestación de servicios profesionales, para así poder ocultar una “relación permanente de trabajo.” Por lo que el patrón da al trabajador una concepción falsa de la realidad a través de la siguiente conducta dolosa:

El patrón mediante la celebración de contratos de prestación de servicios profesionales a los cuales da una duración determinada, da al servicio una naturaleza distinta a la laboral y mediante este tipo de prácticas reiteradas engaña al trabajador, haciéndole creer que el vínculo existente entre ellos no debe estar

regulado por el estatuto laboral, cuando a todas luces el patrón conoce que se beneficiará de un servicio en el que se presentará el elemento personal y subordinado. Lo anterior, con el objeto de ocultar una relación permanente de trabajo.

Este engaño, tendrá por objeto que el trabajador preste sus servicios por una mayor temporalidad de la que se estipula en el contrato de prestación de servicios profesionales, sin que el patrón cumpla con alguna de sus obligaciones patronales, haciéndole creer que el vínculo existente entre ellos, debe estar regulado por el Código Civil para el Distrito Federal, cuando en realidad debe estar regulado por la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior, se desprenden las siguientes consideraciones:

- a) El dolo patronal como causal de rescisión, es la conducta consistente en el engaño del patrón o en su caso de la asociación patronal al proponer trabajo respecto de las condiciones de trabajo. Para esta tesis el “dolo patronal,” será extensible también respecto de cualquier otra situación encaminada a darle una concepción falsa de la realidad al trabajador.

- b) Dentro de las condiciones de trabajo que debe contener un contrato individual de trabajo, encontramos que el patrón debe señalar si la relación de trabajo es por obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado y la concerniente a señalar el servicio o servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible. Asimismo, el patrón debe celebrar un contrato individual de trabajo cuando el trabajador preste en su beneficio un servicio personal y subordinado. En la presente tesis manejamos al “dolo patronal” como:
 1. En el engaño reiterado al establecer las condiciones individuales de trabajo en un contrato por tiempo determinado, cuando el patrón

conoce que los celebra en contravención a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo; o

2. En el engaño reiterado al celebrar un contrato de prestación de servicios profesionales por tiempo determinado, cuando el patrón conoce que lo celebra en contravención a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, pues conoce que se beneficiará de un servicio en el que se presenta el elemento personal y subordinado. Lo anterior, con el objeto de ocultar una relación permanente de trabajo.
- c) El dolo patronal como causal de rescisión, se produce en el momento en que el patrón celebra con el trabajador un contrato individual de trabajo, en donde establece las condiciones de trabajo sobre las que ha de prestarse el mismo. En la presente tesis, manejamos que el dolo patronal se produce en el momento de celebrar un segundo contrato por tiempo determinado o segundo contrato de prestación de servicios profesionales con el trabajador, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo.
- d) El dolo patronal como causal de rescisión laboral es imputable al patrón y sin responsabilidad para el trabajador. En la presente tesis, esta causal sólo nos sirve para darnos una idea de lo que en materia laboral debemos considerar “dolo patronal.”
- e) La causal de dolo patronal prescribe en treinta días que se contarán a partir de que el trabajador preste sus servicios. La prescripción en relación con esta tesis, sólo nos da una idea de que la Ley Federal del Trabajo, no contempla las conductas reiteradas de dolo patronal, pues establece que los 30 días se contarán a partir de que el trabajador empiece a prestar sus servicios, y nosotros postulamos, que el vínculo laboral empieza y termina reiteradamente y para darnos cuenta que en el contrato de prestación de servicios profesionales ni siquiera hay lugar a rescindir por esta causal, toda vez que el trabajador no se encuentra protegido por la Ley Federal del Trabajo.

- f) La causal de “dolo patronal” contempla a la rescisión, la cuál tiene como fin terminar la relación de trabajo. Y en la presente tesis, nos encaminamos a la idea de que al trabajador le sean actualizados en su totalidad todos los derechos y prestaciones (presupuesto de un contrato individual de trabajo), o le sea reconocida la verdadera naturaleza del servicio prestado, para que le sean reconocidos sus derechos y prestaciones (presupuesto de un contrato de prestación de servicios profesionales) a los que tiene derecho conforme a la Ley Federal del Trabajo, además, se le determine la verdadera relación de trabajo, con el objeto de que siga trabajando.
- g) La indemnización que se haga respecto de la causal de “dolo patronal,” sólo será para resarcir los daños y perjuicios causados al trabajador por una sola conducta dolosa y deja descubierto todas aquellas que hubieran surgido con posterioridad a la primera. En la presente tesis, lo anterior denota que el trabajador carece de protección ante esta de práctica patronal dolosa reiterada, pues la rescisión sólo restituye al trabajador contemplando, los daños y perjuicios que pudieran ocasionar el patrón al trabajador con una sola conducta dolosa y no un cúmulo de ellas y a establecer que en el contrato de prestación de servicios profesionales no existe esta causal de rescisión, por lo que el trabajador no podrá ser indemnizado, pues su relación para con el patrón se encuentra regulada por el Código Civil para el Distrito Federal.

De lo anterior, sostenemos la necesidad de inclusión en la Ley Federal del Trabajo, de una “sanción ejemplar,” toda vez que dentro de ésta se encuentra inmersa una indemnización al trabajador que sea objeto de dolo patronal, lo cual explicaremos dentro de este capítulo V del presente trabajo de tesis.

En el entendido de que “dolo patronal” es todo engaño del patrón hacia el trabajador, con el propósito de darle una concepción falsa de la realidad y no sólo, de las condiciones de trabajo y de una sola conducta patronal. Entonces, podemos

concluir en que el dolo patronal para la presente tesis, consiste en el engaño reiterado en la celebración de contratos individuales de trabajo por tiempo determinado o contratos de prestación de servicios profesionales, con el objeto de ocultar una relación permanente de trabajo.

5.1.4.- REPERCUSIONES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, EN EL OCULTAMIENTO DE UNA RELACIÓN PERMANENTE DE TRABAJO.

En el presente punto se podrá determinar la repercusión que genera la relación de trabajo, en relación directa con los contratos que se sustentan en el presente trabajo de tesis, con el objeto de demostrar la necesidad de incluir una “sanción ejemplar y progresiva” en la Ley Federal del Trabajo. Nuevamente es permisible, tratar conjuntamente al contrato de prestación de servicios profesionales y al contrato individual del trabajo.

Como ya se ha señalado, el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo son diferentes acepciones jurídicas que se complementan una a la otra, y no se niegan la existencia entre ellas, sin embargo, por regla general la relación de trabajo puede originarse sin la existencia de un contrato individual de trabajo escrito, por lo que:

La relación de trabajo sustituye la naturaleza civil que el patrón le da al servicio que prestará el trabajador, para vincularlo mediante un contrato de prestación de servicios profesionales, cuando se presenta el elemento personal y subordinado en el servicio que presta el trabajador. Asimismo, la relación de trabajo sustituye lo expresado en un contrato individual de trabajo cuando:

1. Las condiciones de trabajo insertadas se encuentran por debajo de los mínimos legales o son contrarias a la ley buena fe o a la equidad.

2. Se señala una temporalidad distinta a la que corresponde de acuerdo a la naturaleza del servicio.

Es imprescindible tener presente que el trabajador deberá solicitar ante la Junta que el contrato individual de trabajo o el contrato de prestación de servicios profesionales, contradicen a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior, se fundamenta en las siguientes consideraciones:

1. El contrato individual de trabajo se perfecciona desde el momento en que las partes acuerdan la prestación de un servicio personal subordinado por parte del trabajador y el pago de un salario por parte de un patrón.
2. La relación de trabajo tiene su origen en el momento en que el trabajador presta un servicio personal subordinado.
3. El contrato individual de trabajo escrito es el medio idóneo para que se genere la relación de trabajo.
4. La relación de trabajo puede originarse sin la necesidad de un contrato individual de trabajo escrito, toda vez que de un trabajo personal subordinado se presume la relación de trabajo y de esta, se presume la existencia del contrato además, la falta de esta formalidad será siempre imputable al patrón y no podrá privarse al trabajador de los derechos adquiridos.
5. La relación de trabajo es protectora de los intereses de los trabajadores.
6. Lo estipulado en un contrato individual de trabajo obliga a las partes en todo lo que en el se exprese o se convenga, siempre y cuando no vaya en contra de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, por la buena fe y la equidad.
7. La relación de trabajo denota el verdadero vínculo que une al trabajador con el patrón, ya sea en su temporalidad o en la naturaleza del servicio; sustituye lo establecido en un contrato individual de trabajo o en un contrato de prestación de servicios profesionales; y obliga a los patrones a cumplir con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

8. Ahora bien, si la relación de trabajo sustituye la temporalidad que pudiera vertirse en un contrato individual de trabajo o sustituye la naturaleza del servicio que pudiera pactarse mediante un contrato de prestación de servicios profesionales, esto sólo sucederá, cuando el trabajador acuda ante la Junta para solicitar la modificación a la vinculación laboral, con el objeto de que el patrón cumpla con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

Lo mismo sucede en lo referente al presente tema de tesis, toda vez que sí el trabajador es objeto de dolo patronal, la relación de trabajo sustituye a lo estipulado en los contratos individuales de trabajo y determina la verdadera temporalidad de la vinculación laboral sólo, cuando el trabajador lo solicite. Asimismo, si se presenta el elemento personal y subordinado, la relación de trabajo sustituye a cualquier naturaleza del servicio que el patrón le de a las vinculaciones contractuales (civil), con el objeto de ocultar una relación permanente de trabajo sólo, cuando el trabajador lo solicite.

Por lo que debemos tener en cuenta las siguientes repercusiones:

En primera instancia, el trabajador deberá acudir ante la Junta para solicitar que la temporalidad o la naturaleza del servicio contenida en sus contratos (laboral o civil) ha sido objeto de dolo patronal; el trabajador deberá ser parte de un juicio en el que la Junta debe resolver que modalidad de la relación laboral es la que se oculta; una vez que se resuelva que efectivamente la relación de trabajo es por obra, tiempo determinado o por tiempo indeterminado; el trabajador quedará confinado a trabajar con un patrón que mediante un engaño reiterado origino un juicio entre ambos.

De lo anterior, podemos concluir la necesidad imperiosa de incluir en la Ley Federal del Trabajo, una sanción “ejemplar y progresiva,” con el objeto de evitar al trabajador un desgaste procesal innecesario.

Lo anterior, nos introduce al siguiente punto de esta tesis, pues cuando un trabajador es objeto de dolo patronal y acude ante la Junta para solicitar la

modificación de la relación laboral en cuanto a la temporalidad (contrato individual de trabajo), o en cuanto a la naturaleza del servicio (contrato de prestación de servicios profesionales), y la Junta entre al estudio y resuelva cuál es la vinculación verdadera, esta no siempre ocultará una relación de trabajo por tiempo indeterminado, lo cuál tiene relación directa con el título de la presente tesis, en donde utilizamos el elemento “relación permanente de trabajo.”

5.1.4.1.- REPERCUSIONES ESPECÍFICAS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, EN EL OCULTAMIENTO DE UNA RELACIÓN PERMANENTE DE TRABAJO.

Con el objeto de ampliar al punto 5.1.4 es necesario precisar que:

En el contrato individual de trabajo y en el contrato de prestación de servicios profesionales, el trabajador deberá establecer en su escrito de demanda que ha sido objeto de la práctica patronal consistente en celebrar contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar la verdadera relación de trabajo existente. Lo anterior es lo que postulamos en la presente tesis como “dolo patronal” y “ocultar una relación permanente de trabajo.”

Solicitando lo siguiente:

- 1) Que la Junta determine: La antigüedad real que el trabajador ha generado conforme a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo.

En el contrato individual de trabajo.- Pues el patrón reconoce la antigüedad en relación directa con el contrato que se encuentra vigente y no de todos aquellos que le anteceden.

En el contrato de prestación de servicios profesionales.- Pues el patrón no reconoce la antigüedad, ya que no existe esta prerrogativa legal en el Código Civil para el Distrito Federal.

- 2) Que la Junta determine: Los derechos y prestaciones que deben ser actualizados y condene al patrón a cubrirlos al trabajador.

En el contrato individual de trabajo.- Pues el patrón cumple sólo con algunos de los derechos y prestaciones que la Ley Federal del Trabajo, señala como obligación, toda vez que el patrón no puede liberarse de su pago proporcional, cuando por cualquier motivo la relación laboral termina y aquellos que se hayan actualizado conforme a los plazos. Por lo que el patrón habrá cubierto sólo algunos y no en su totalidad. He de ahí el término actualizar.

En el contrato de prestación de servicios profesionales.- Pues el patrón no cumple con ningún derecho y prestación, toda vez que el Código Civil para el Distrito Federal no los contempla. He de ahí el término actualizar.

- 3) Que la Junta determine: La verdadera relación de trabajo que deberá respetarse por el patrón en adelante, la cuál tendrá la característica de ser por tiempo determinado o por obra o por tiempo determinado. Ésta la analizaremos en el punto siguiente del presente trabajo de tesis.

Debemos mencionar que además de lo anterior, en el contrato de prestación de servicios profesionales, la Junta tendrá que resolver acerca de si se presenta el elemento personal y subordinado. Lo anterior, nos da un contexto de todo lo que la Junta tiene que determinar y entonces podemos entender toda la carga procesal que el trabajador tendrá que acusar.

5.1.5.- RELACIÓN PERMANENTE DE TRABAJO.

En el título de esta tesis se sostiene la necesidad de “incluir en la Ley Federal del Trabajo, una sanción ejemplar y progresiva a los patrones que empleen los

contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo.” Nuevamente se tratará conjuntamente al contrato individual de trabajo y al contrato de prestación de servicios profesionales.

Por lo que es necesario referirnos a la acepción “relación permanente de trabajo,” con el objeto de justificar la inclusión de este elemento, en el presente trabajo de tesis.

En primera instancia, debemos justificar el término “relación de trabajo,” dejando de lado por el momento el elemento “permanente.”

La relación de trabajo denota el verdadero vínculo que une al trabajador con el patrón, ya sea en su temporalidad o en la naturaleza del servicio, cuando se presenta el elemento personal y subordinado; sustituye las deficiencias del contrato (cualquier denominación); y obliga a los patrones a cumplir con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, claro bajo el presupuesto de que el trabajador acuda ante la Junta para solicitar la modificación a la vinculación laboral, como ya lo hemos explicado en el punto anterior.

De lo anterior, podemos concluir que si el contrato individual de trabajo ó el contrato de prestación de servicios son objeto de dolo patronal, la relación de trabajo será la que denote la verdadera temporalidad o naturaleza del servicio del vínculo existente entre trabajador y patrón. Por lo que la acepción correcta es que el patrón ha ocultado una “relación de trabajo.”

En segunda instancia, debemos establecer que el deber ser contempla 3 modalidades de la relación laboral (temporalidad).

El patrón debe celebrar un contrato individual de trabajo con el trabajador por la temporalidad que en verdad se beneficiará de sus servicios con estricto apego a la Ley Federal del Trabajo, la cuál establece las 3 diferentes modalidades que son:

contratos individuales de trabajo por obra, tiempo determinado o tiempo indeterminado.

Pero la realidad es que el patrón celebra con el trabajador contratos por tiempo determinado civil (naturaleza del servicio) o laboral (temporalidad).

Entonces, el deber ser indica que el patrón debió haber celebrado con el trabajador un contrato individual de trabajo con estricto apego a la Ley Federal del Trabajo, pero la realidad jurídica denota que no fue así, por lo que el trabajador tendrá que acudir ante la Junta para solicitar la modificación de la modalidad en base a la verdadera relación laboral existente entre el y el patrón.

Por último, debemos explicar el elemento “permanente” para robustecer el argumento del porque utilizamos la acepción “relación permanente de trabajo.”

Hemos decidido darle el carácter de “permanente,” por la razón de que el patrón conoce que necesitará del trabajador por un tiempo diverso y mayor al que señala en el contrato individual de trabajo o en el contrato de prestación de servicios profesionales, realizando una práctica en la que al término del contrato, vinculara nuevamente al trabajador.

Como ya lo hemos mencionado, la Ley Federal del Trabajo sólo contempla una conducta dolosa y no un cúmulo de ellas, por lo que en el “dolo patronal” que sostenemos en el presente trabajo de tesis, la conducta dolosa patronal es “permanente,” es decir, una práctica patronal reiterada, por lo que la Junta deberá resolver si el conjunto de conductas patronales ocultan una relación por obra tiempo o tiempo determinado o tiempo indeterminado, por lo tanto, la acepción va encaminada a la conducta permanente y la Junta deberá determinar en su laudo que se trata de:

1. El ocultamiento de una relación de trabajo por tiempo determinado a través de la práctica patronal dolosa reiterada (permanente), consistente en la celebración de contratos por tiempo determinado, con menos duración a la que conforme a la naturaleza del trabajo, debería dársele al contrato individual de trabajo por tiempo determinado.
2. El ocultamiento de una relación de trabajo por obra a través de la práctica patronal dolosa continua y reiterada (permanente), consistente en la celebración de contratos por tiempo determinado, con menos duración a la que conforme a la naturaleza del trabajo debería dársele al contrato individual de trabajo por tiempo obra.
3. El ocultamiento de una relación de trabajo por tiempo indeterminado a través de contratos por tiempo determinado.

Por lo que cuando hablamos propiamente y en primera instancia de la conducta dolosa por parte del patrón consistente en la celebración reiterada de contratos por tiempo determinado con el trabajador, sin conocer aún a que modalidad esta sujeta la relación laboral, debemos referirnos al ocultamiento de una “relación permanente de trabajo.”

Entonces la presunción pasa a ser la siguiente:

“La relación permanente de trabajo debe presumirse por el simple otorgamiento de contratos reiterados por tiempo determinado, ya que el patrón los celebra a sabiendas de que seguirá necesitando del trabajador, al subsistir la materia del trabajo.”

Es de concluir que en la relación permanente de trabajo aún, no se conoce el tipo de relación que se oculta por el patrón y sólo hace alusión a la práctica del patrón de ocultar un vínculo laboral de forma reiterada, lo que denota la naturaleza del vínculo laboral, es decir, el trabajador desempeña una actividad normal (permanente).

5.1.5.1.- JUSTIFICACIÓN DE LA PRESUNCIÓN DE UNA RELACIÓN PERMANENTE DE TRABAJO, EN RELACIÓN CON EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y CON EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

1. **En el contrato de prestación de servicios profesionales.-** Teniendo como presupuesto necesario que la Junta determine que en la relación de trabajo se presenta el elemento personal y subordinado, podemos establecer que la práctica reiterada en la celebración de un contrato por tiempo determinado, denota que el patrón ha dado al trabajador una concepción errónea de la realidad. Lo anterior, es suficiente para presumir que el patrón ocupará al trabajador por más tiempo del que fija en los contratos de prestación de servicios profesionales y por lo tanto, se presume una relación permanente de trabajo.

2. **En el contrato individual de trabajo.-** Podemos establecer que la relación permanente de trabajo, se presume de forma natural en el momento en que el patrón celebra un segundo contrato individual de trabajo con el trabajador, pues en automático, la relación de trabajo denotará que subsiste la materia de trabajo y que el patrón da al trabajador una concepción falsa de la realidad, pues conoce que seguirá necesitando del trabajador por un tiempo mayor al que fija en los contratos por tiempo determinado.

Es de concluir, que la presunción que se maneja debe ser insertada en el texto legal de la Ley Federal del Trabajo. Por último, debemos establecer que en presente trabajo de tesis, mencionamos como presupuesto que sea en forma reiterada, debiendo entender por esto:

1. Que el patrón celebre un contrato de prestación de servicios profesionales o un contrato individual de trabajo con el trabajador y que inmediatamente a la terminación de éste celebre otro con el trabajador.

2. Que el patrón celebre un contrato individual de trabajo o un contrato de prestación de servicios profesionales con el trabajador y que no celebre otro inmediatamente con el trabajador, pero lo siga teniendo a su disposición y con posterioridad celebre otro con el trabajador. O las demás análogas que hagan posible el ocultamiento de una relación permanente de trabajo.

Es de concluir que las prácticas anteriores constituyen el elemento “reiterado.”

5.1.6.-IMPOSIBILIDAD DEL PATRÓN PARA OCULTAR UNA RELACIÓN PERMANENTE DE TRABAJO, EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EN EL CONTRATO LEY.

En este punto, se justificará la razón por la cual, el dolo patronal a que hacemos referencia en este trabajo de tesis, solo hace referencia al contrato individual de trabajo y al contrato de prestación de servicios profesionales.

En el contrato colectivo de trabajo, la duración es fijada desde el momento en que se celebra el mismo y puede ser al igual que en el contrato individual de trabajo por obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, la diferencia es que en un contrato colectivo de trabajo, el trabajador se afilia a un sindicato y se adiciona al convenio ya existente, por lo que no es el momento de la contratación donde se fija la temporalidad, tal y como sucede con el contrato individual de trabajo.

De lo anterior, se puede desprender que el “dolo patronal” no puede llevarse a cabo, toda vez que éste sólo está en disposición de celebrar un contrato colectivo de trabajo con sus trabajadores y no tiene la libertad de celebrar contratos sucesivos por tiempo determinado en el momento que así lo desee además, no podrá señalar libremente la duración del contrato colectivo de trabajo con el trabajador, por lo que no puede darse el “dolo patronal” sustentado en el presente trabajo de tesis, pues el contrato ya tiene estipulada su duración.

En el contrato ley sucede lo mismo que en el contrato colectivo de trabajo, toda vez que el patrón, no podrá celebrar contratos por tiempo determinado para ocultar una relación permanente de trabajo, en el entendido de que existe un contrato aplicable a las industrias, el cual ya tiene estipulada su duración.

No debemos confundir a la duración de las relaciones laborales con la duración del contrato colectivo o del contrato ley, pues la primera señala que pueden laborar en una empresa o en una industria cualquier tipo de trabajador de acuerdo a la clasificación que ya hemos citado con anterioridad, como pueden ser de base, eventuales, permanentes, etc., lo anterior, en base a la naturaleza del trabajo, por lo tanto, el trabajador se adhiere por un tiempo determinado o un tiempo indeterminado al contrato existente, y la segunda hace alusión a la duración del contrato que es fijada por el patrón o los patronos y él o los sindicatos con el objeto de establecer las condiciones en las que ha de prestarse el servicio en una o más empresas (contrato colectivo de trabajo) o en una rama de la industria (contrato ley), por lo que en ese entendido, el patrón no puede celebrar durante el tiempo que este vigente el contrato colectivo de trabajo otro tipo de contratación, y no puede engañar al trabajador a través de contratos por tiempo determinado para el ocultamiento de una relación permanente de trabajo.

Como conclusión, podemos establecer que el “dolo patronal” no puede llevarse acabo cuando exista un contrato colectivo de trabajo o un contrato ley aplicable. Y por lo tanto, el presente trabajo de tesis sólo hará alusión al contrato individual de trabajo y al contrato de prestación de servicios profesionales en los casos ya indicados.

5.1.7.- LA IMPOSIBILIDAD DE LA JUNTA PARA REVISAR CADA UNO DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, CELEBRADOS ENTRE PATRÓN Y TRABAJADOR.

Ahora, es necesario establecer cuales son las técnicas que con mayor frecuencia son utilizadas por los patrones para ocultar una relación permanente de trabajo, con el objeto de dar mayor veracidad al presente trabajo de tesis y por lo tanto, justificar la necesidad de incluir una sanción ejemplar y progresiva a la Ley Federal del Trabajo. Este punto se complementa con el 5.1.9 del presente trabajo de tesis.

De la interpretación de los artículos 20 párrafo II, 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el contrato individual de trabajo; “cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario; el contrato individual de trabajo deberá contener las condiciones de trabajo; asimismo, la Ley Federal del Trabajo, hace referencia a que el escrito que contenga las condiciones de trabajo deberá formularse por las partes cuando no exista un contrato colectivo de trabajo aplicable y que se harán dos ejemplares, por lo menos, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes, es decir, patrón y trabajador.

Al quedar un ejemplar en poder de cada uno de los sujetos laborales denominados trabajador y patrón, se exceptúa la entrega de un ejemplar a la Junta para su supervisión, tal y como sucede con el contrato colectivo de trabajo.

Por lo que el patrón aprovecha esto, para detallar a su antojo la supuesta naturaleza del servicio en el contrato individual de trabajo y así, engañar al trabajador haciéndolo creer que el contrato debe ser por una temporalidad, cuando su intención es la de realizar posteriormente otro contrato por tiempo determinado, el cuál ocultaría de acuerdo con el presente trabajo de tesis una “relación permanente de trabajo.”

De lo anterior, se desprende la facilidad para llevar acabo el dolo patronal cuando no hay supervisión por parte de la Junta, pues el patrón puede detallar la supuesta naturaleza del trabajo sin supervisión y por lo tanto, puede expresar en el contrato una duración a la relación de trabajo contrario a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo de forma reiterada. Esto genera una práctica habitual y frecuente en el mundo laboral.

Tampoco es de pretenderse que la Junta supervise cada contrato individual de trabajo que se celebrara en el mundo laboral, pues traería una carga muy pesada para esta autoridad, y haría más lenta y complicada la contratación de los trabajadores. Ahora bien, sí tomamos en consideración que el deseo del trabajador es encontrar una fuente laboral sin pormenores, resultaría incluso, perjudicial.

Es por eso que afirmamos la necesidad de incluir en la Ley Federal del Trabajo, una sanción ejemplar y progresiva a los patrones que empleen los contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo.

Lo anterior, con la finalidad de que sí no es posible supervisar cada contrato individual de trabajo, sea posible evitar, prevenir y reprimir dicha actividad mediante un supuesto jurídico con una sanción ejemplar y progresiva, la cual evite que el patrón emplee los contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo.

Es de concluirse, que si la Junta supervisará cada contrato, entonces no daría lugar a ocultar una relación permanente de trabajo, pues el patrón se vería forzado a establecer siempre que celebrara un contrato individual de trabajo con el trabajador, la temporalidad de acuerdo a la naturaleza del servicio, lo que no permitiría el dolo patronal sustentado en el presente trabajo de tesis, pero como esto no es posible, se justifica la necesidad de incluir una sanción ejemplar y progresiva en la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de obstaculizar esta práctica patronal reiterada.

Es imprescindible hacer mención que el análisis anterior, también tiene relación directa con el contrato de prestación de servicios profesionales, toda vez que al no haber supervisión del contrato por alguna autoridad, con el objeto de revisar su contenido, facilita al patrón contravenir lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en forma reiterada. Lo anterior, al igual que en contrato individual de trabajo, hace necesaria la inclusión de una sanción ejemplar y progresiva con el objeto de evitar, reprimir y prevenir la práctica consistente en utilizar contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo.

5.1.8.- CARGA PROBATORIA DEL PATRÓN, CUANDO SE NIEGUE A RECONOCER LA ANTIGÜEDAD REAL DEL TRABAJADOR, MEDIANTE EL OCULTAMIENTO DE UNA RELACIÓN PERMANENTE DE TRABAJO.

En el presente punto, se hará referencia a la obligación que tiene el patrón de probar su dicho, cuando como consecuencia de ocultar una relación permanente de trabajo, se le pretenda reconocer al trabajador su antigüedad real, con el objeto de determinar si es extensible al presente trabajo de tesis, la protección que la Ley Federal del Trabajo contempla en favor del trabajador. Se tratará conjuntamente al contrato individual de trabajo y al contrato de prestación de servicios profesionales.

De la interpretación del artículo 784 fracciones I, II, V, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la Junta exime de la carga de probar al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que en caso de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando existan controversias sobre:

I.- Fecha de ingreso del trabajador;

II.- Antigüedad del trabajador;

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

Las fracciones anteriores son las que tienen relación con el presente trabajo de tesis.

Ahora bien, para demostrar la antigüedad real que no se ha reconocido por el patrón a través de dolo patronal, es necesario demostrar:

- 1. La fecha de ingreso del trabajador a sus labores:** El trabajador al descubrir que fue objeto de “dolo patronal” mediante contratos individuales del trabajo, demandará al patrón debiendo señalar la fecha en que empezó a prestar sus servicios, es decir, el primer contrato que se haya celebrado entre él y el patrón, debiendo señalar tal fecha y es obligación del patrón, probar lo contrario. Lo anterior, con el objeto de que la Junta pueda determinar a partir de la fecha de ingreso, el tiempo en que el trabajador ha sido objeto de dolo patronal.
- 2. Antigüedad del trabajador:** El trabajador al descubrir que fue objeto de “dolo patronal” mediante contratos individuales de trabajo, demandará el reconocimiento de la antigüedad real que se le ha ocultado, señalando el tiempo que ha prestado sus servicios para un mismo patrón; también, deberá el trabajador señalar la fecha y duración de cada contrato por tiempo determinado celebrado entre él y el patrón. El trabajador quedará eximido de probar lo anterior, pues el patrón deberá exhibir todos los documentos concernientes a demostrar lo contrario, con el objeto de que la Junta pueda determinar la existencia o no de una relación permanente de trabajo y por ende:

- a. El tiempo total en que al trabajador no le ha sido reconocida su antigüedad real.
- b. Los derechos y prestaciones que el patrón tendrá que actualizar a favor del trabajador.

En el contrato de prestación de servicios profesionales, como ya lo hemos mencionado, la Junta en primera instancia, deberá resolver si se presenta el elemento personal y subordinado en el servicio del que se beneficia el patrón (esta carga probatoria es obligación del patrón), de ese modo, la Ley Federal del Trabajo, también hará extensible la obligación que el patrón tiene de probar en lo concerniente a los numerales anteriores, pues el trabajador estará protegido por un nuevo ordenamiento legal que así lo contempla.

- 3. La Terminación de la relación laboral o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado en los términos del artículo 37 fracción I, y 53 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.-** Esta última fracción sólo tiene relación con el contrato individual de trabajo, ya que maneja como presupuesto, la existencia de haber celebrado un contrato individual entre trabajador y patrón.

Por otra parte, la presente tesis sostiene que: “la relación permanente de trabajo debe presumirse por el simple otorgamiento de contratos reiterados por tiempo determinado, ya que el patrón lo celebra a sabiendas de que seguirá necesitando del trabajador, al subsistir la materia del trabajo.”

Entonces, de la existencia de otro contrato individual de trabajo, se presume la relación permanente de trabajo y se concluye por la Junta que la relación de trabajo o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado no debió terminar, y la Junta sólo deberá resolver que relación de trabajo es la que se oculta. Esto nos ayuda ejemplificar el alcance de la presunción que sostenemos en la presente tesis y a establecer que lo que se tendrá que probar en el juicio es sólo lo referente a la

antigüedad que no se ha reconocido a través de dolo patronal, con el objeto de que la Junta pueda condenar a cumplir con sus obligaciones conforme a la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior podemos concluir que:

1. Las fracciones I, II, del artículo 784, de la Ley Federal del Trabajo, son la base de la acción para que el trabajador solicite ante la Junta la antigüedad que no se le ha reconocido a través de dolo patronal, ya que en el presente trabajo de tesis manejamos la presunción de que “la relación permanente de trabajo debe presumirse por el simple otorgamiento de contratos reiterados por tiempo determinado, ya que el patrón lo celebra a sabiendas de que seguirá necesitando del trabajador, al subsistir la materia del trabajo.” Entonces la fracción V, ya no deberá ser probada.
2. Los hechos de la demanda tendrán relación directa con la fecha de ingreso del trabajador y la antigüedad del trabajador, para que la Junta pueda determinar la antigüedad que no se ha reconocido a través de dolo patronal y a través de ésta, condenar al patrón a la actualización de los derechos y prestaciones que el patrón ha dejado de cumplir, conforme a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.
3. Será obligación del patrón probar lo contrario a la Junta.

Es de concluir que la Ley Federal del Trabajo, obliga al patrón a probar lo contrario, en cuanto a ciertos rubros en un juicio laboral, toda vez que el patrón debe conservar y en su momento exhibir determinados documentos que debe tener en su poder, con el objeto de protegerse jurídicamente y poder en un momento desvirtuar la pretensión del trabajador ante la Junta. Asimismo, este principio se hace extensible al tema propuesto en el presente trabajo de tesis, toda vez que la pretensión del trabajador es que la autoridad laboral determine que antigüedad no se ha reconocido a través de dolo patronal y por ende, le sean actualizados sus derechos y prestaciones; lo anterior, tiene relación directa con la fecha de ingreso del

trabajador y antigüedad del trabajador, por lo que será obligación del patrón probar en cuanto a estos rubros. Además, la explicación de lo anterior complementa a la presunción que sostenemos en la presente tesis, con el objeto de ampliar, buscar e insertar todo lo que sea favorable para el trabajador, cuando sea objeto de dolo patronal.

5.1.9.- COSTO - BENEFICIO Y CARACTERÍSTICAS DE LA SANCIÓN GENÉRICA QUE CONTEMPLA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y SU REPERCUSIÓN PARA FACILITAR AL PATRÓN EMPLEAR LOS CONTRATOS POR TIEMPO DETERMINADO, COMO MEDIO PARA OCULTAR UNA RELACIÓN PERMANENTE DE TRABAJO.

Es necesario establecer el contenido de los artículos 992 y 1002, ambos de la Ley Federal del Trabajo, para poder determinar las características de la sanción existente, pero no positiva, a los patrones que emplean los contratos por tiempo determinado (contrato de prestación de servicio profesionales o contrato individual de trabajo), como medio para ocultar una relación permanente de trabajo, y así poder determinar la facilidad que ésta juega a favor del patrón para llevar a cabo la práctica en cita. Lo anterior, a luz del costo - beneficio.

MULTA APLICABLE A LOS PATRONES POR VIOLACIÓN A NORMAS DEL TRABAJO NO SANCIONADAS. ARTÍCULO 1002. De conformidad con lo que establece el artículo 992, por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional.

COMO SE SANCIONARAN LAS VIOLACIONES A LAS NORMAS DE TRABAJO COMETIDOS POR PATRONES O TRABAJADORES.

ARTÍCULO. 992. *Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores se sancionaran de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.*

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de calculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo que se cometa la violación.

De lo anterior se desprenden las siguientes consideraciones:

- 1) La sanción genérica que contempla la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 1002, en relación con el artículo 992, es aplicable a los patrones o trabajadores que cometan cualquier violación a las normas de trabajo, siempre y cuando la conducta u omisión no este sancionada específicamente dentro del título XVI, de la Ley Federal del Trabajo, denominado “responsabilidades y sanciones” o en alguna otra disposición de esta Ley.
- 2) Dentro de los supuestos jurídicos que la Ley Federal del Trabajo especifica, no encontramos el concerniente a la práctica patronal consistente en celebrar contratos por tiempo determinado (contrato de prestación de servicios profesionales o contrato individual de trabajo), como medio para ocultar una

relación permanente de trabajo. Por lo que esta práctica patronal entra en el supuesto de la sanción genérica.

- 3) La sanción genérica en comento, establece que la multa equivale de 3 a 315 veces el salario mínimo general vigente, tomando en cuenta la gravedad y las circunstancias del caso. En ese entendido, de acuerdo al importe del salario mínimo general vigente determinado para el 2009, por la Comisión Nacional de Salarios Minimos, mediante resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de Diciembre de 2008, podemos cuantificar que la multa equivale a:

a) Para el área geográfica A.- "54.80"-- De \$164.40 (Ciento Sesenta y Cuatro pesos 40/100 M.N.) a \$17, 262.00 (Diecisiete Mil Doscientos Sesenta y Dos pesos 00/100 M.N.).

b) Para el área geográfica B.- "53.26"-- De \$159.78 (Ciento Cincuenta y Nueve pesos 78/100 M.N.) a \$16,776.90 (Dieciséis Mil Setecientos Setenta y Seis 90/100 M.N.).

c) Para el área geográfica C.- "51.95"-- De \$155.85 (Ciento Cincuenta y Cinco 85/100 M.N) a \$16,364.25 (Dieciséis Mil Trescientos Sesenta y Cuatro 25/100 M.N.).

De lo anterior, podemos establecer que la sanción genérica establece como multa un mínimo y un máximo, y que de acuerdo a la gravedad y circunstancias de la violación que de las normas de trabajo se desprenda, la autoridad respectiva resolverá que multa es aplicable al caso concreto.

Cabe mencionar que la anterior cuantificación sólo será aplicable al patrón, pues la sanción genérica en comento, establece que el trabajador no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día.

- 4) Los supuestos jurídicos que son especificados y sancionados por el Título XVI, de la Ley Federal del Trabajo, son exclusivamente para conductas u omisiones patronales, por omisiones del procurador de la defensa del trabajo y por conductas de todo aquel que presente o exhiba documentos o testigos falsos.
- 5) Las conductas u omisiones de los trabajadores que constituyan una violación a las normas de trabajo no están especificadas, y la multa correspondiente se cuantificará de acuerdo a lo establecido por la sanción genérica que establece la Ley Federal del Trabajo.
- 6) La multa impuesta al patrón sólo será referente a la violación a las normas de trabajo, independientemente de la sanción que derive de sus obligaciones para con los trabajadores.
- 7) La multa correspondiente será impuesta en su caso, por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes podrán delegar esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda, y deberá pagarse la multa ante la autoridad que designen las leyes.

Esta última característica, necesariamente debe relacionarse con la realidad, toda vez que la sanción genérica que no es positiva, pues al existir una violación a las normas de trabajo, la autoridad no la ejerce, y el patrón en consecuencia no paga la multa correspondiente y sólo hace el pago de las obligaciones que la Junta estima procedentes, de acuerdo a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior, es apreciable por todo Licenciado en Derecho, toda vez que los laudos no la contemplan. Siendo conforme a derecho establecer el pago, pues la ley es muy clara en su texto al establecer que debe cubrirse *“independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.”*

En el presente trabajo de tesis, como ya se ha mencionado las obligaciones consisten en reconocer la antigüedad real del trabajador, actualizar los derechos y prestaciones y reconocer el vínculo que une al trabajador con el patrón, el cual deberá ser respetado en lo sucesivo por el patrón.

Una vez establecidas las características anteriores, es menester, relacionarlas con el costo - beneficio que implica para los patrones emplear los contratos por tiempo determinado (contrato de prestación de servicio profesionales o contrato individual de trabajo), como medio para ocultar una relación permanente de trabajo, y así poder determinar la eficiencia de la de la sanción existente y aplicable, pero no positiva en la Ley Federal del Trabajo.

El costo – beneficio para el patrón es el siguiente:

- 1. Existe una gran posibilidad de que nunca sea demandado por el trabajador.-** Ante la falta de un supuesto específico, el trabajador no acudiría a la Junta para demandar al patrón, con el objeto de que le sea reconocida su antigüedad real y le sean actualizados todas sus prestaciones y derechos. Por lo que sí esto sucede el patrón se beneficiará por completo.

El trabajador puede no acudir a la junta por:

Por inactividad.- Cuando el trabajador se da cuenta de que ha sido objeto de dolo patronal consistente en la práctica continua o reiterada en celebrar contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo, y decide no ejercer su derecho con el objeto de evitar un desgaste procesal.

Por desconocimiento.- Cuando el trabajador no se da cuenta de que ha sido objeto de dolo patronal consistente en la práctica continua o reiterada en celebrar contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo, y al término de algún contrato el patrón decide

ya no celebrar otro contrato por tiempo determinado con el trabajador y éste acepta pensando en que ya no subsiste materia del trabajo o, cuando el trabajador sea objeto de esta práctica consistente en la práctica continua o reiterada en celebrar contratos por tiempo determinado como medio para ocultar una relación permanente de trabajo, a través de contratos de prestación de servicios profesionales por tiempo determinado, cuando nunca se de cuenta de que el servicio que presta tiene la calidad personal y subordinado y simplemente se de por terminada por el patrón la supuesta relación contractual de índole civil.

2. **Puede ser demandado por el trabajador.-** En este supuesto, el trabajador demandará ante la Junta el reconocimiento de su antigüedad real y que le sean actualizados todas sus prestaciones y derechos por el patrón; la Junta en su laudo resolverá la situación planteada, y en su caso si la acción del trabajador se estima procedente, la Junta condenará al patrón a reconocer la antigüedad real, actualizar todos los derechos y prestaciones del trabajador y reconocer el vínculo que une al trabajador con el patrón, el cuál deberá ser respetado en lo sucesivo por el patrón.

De lo anterior se desprende el costo para el patrón.

Ahora bien, en el supuesto de que el trabajador no acuda ante la Junta para demandar, el patrón se habrá librado de todas sus obligaciones para con el trabajador. En ese entendido, podemos entender el beneficio principal que obtiene el patrón.

Debemos concluir que en el riesgo que toma el patrón al llevar acabo el dolo patronal, “el costo es insignificante si lo comparamos con el beneficio que puede obtener.” Ya que no existe una sanción positiva que complemente al costo.

Por lo que de las características de la sanción genérica que no es positiva, debemos suponer si sería favorable para el patrón correr el riesgo de ocultar a través de contratos por tiempo determinado una relación permanente de trabajo, con el objeto de demostrar la necesidad de la inclusión en la Ley Federal del Trabajo de una sanción ejemplar y progresiva.

Por lo que podemos establecer que si el patrón paga una multa de 3 a 315 salarios mínimos, el costo tendrá las siguientes características.

- I. La sanción económica que contempla la Ley Federal del Trabajo es desproporcionada e insignificante.
- II. La multa es genérica para todos los patrones, por lo que para los patrones con mayores ingresos la multa es más insignificante y desproporcionada.
- III. La multa es general para los patrones que por primera vez oculten una relación permanente de trabajo como para los patrones que sean reincidentes en ésta conducta dolosa.
- IV. El importe de la multa es general para todas las conductas u omisiones patronales, sin tomar en consideración la gravedad del caso específico.

Lo anterior, denota que el costo no se compara con el beneficio que puede obtener el patrón; que en su caso la Junta, sólo reconoce la antigüedad real del trabajador, actualiza los derechos y prestaciones y reconoce el vínculo que une al trabajador con el patrón, el cuál deberá ser respetado en lo sucesivo por el patrón; ya que la sanción no es positiva, y que aunque fuera positiva esta es desproporcionada e insignificante. Por lo que concluimos en la necesidad de incluir en la Ley Federal del Trabajo, una sanción ejemplar y progresiva, la cuál desarrollaremos más adelante en el presente trabajo de tesis.

Por el momento debemos hacer un estudio de los derechos y prestaciones que derivan de la antigüedad real del trabajador, para así poder concluir con este tema más adelante.

5.2.- DAÑOS Y PERJUICIOS CAUSADOS AL TRABAJADOR, POR LA PRÁCTICA PATRONAL CONSISTENTE EN OCULTAR UNA RELACIÓN PERMANENTE DE TRABAJO.

La práctica patronal consistente en ocultar una relación permanente de trabajo tiene como finalidad evadir, disimular, librarse o modificar las obligaciones que se generan a su cargo con el transcurso del tiempo. Estas obligaciones se traducen en derechos y prestaciones que nacen a favor del trabajador cuando éste presta sus servicios permanentemente.

Por lo que en la presente tesis, es necesario hacer un detallado estudio y análisis de cada una de las prestaciones y derechos que dejan de pagarse, concederse, enterarse o cubrirse por el patrón a través de la práctica reiterada en la celebración de contratos individuales por tiempo determinado o contratos de prestación de servicios profesionales por tiempo determinado.

Debe precisarse que la antigüedad tiene relación directa con el origen de otros derechos y prestaciones que nacen en favor del trabajador. Por lo que en ese entendido, es necesario en primera instancia explicar y detallar a la antigüedad, para poder ocuparnos después de los derechos y prestaciones que ésta genera a favor del trabajador.

5.2.1.- ANTIGÜEDAD.

En primera instancia, debemos hacer referencia al contrato individual de trabajo y posteriormente al contrato de prestación de servicios profesionales, para poder determinar cuales son los daños y perjuicios que ocasiona al trabajador, el ocultamiento de una relación permanente de trabajo en lo que se refiere a la antigüedad.

Contrato Individual de Trabajo.- En primera instancia, debemos establecer la diferencia entre la “antigüedad como hecho jurídico” y el “derecho al reconocimiento de la antigüedad.”

Por lo que es necesario establecer las siguientes consideraciones, con el objeto de explicar en que consiste la antigüedad como hecho jurídico:

- a. La antigüedad es aquella que el trabajador genera día con día a través de prestar sus servicios a un mismo patrón o en una misma empresa o establecimiento. Es menester precisar que ésta constituye un hecho jurídico.
- b. La antigüedad es la generadora de prestaciones y derechos, los cuales constituyen una obligación patronal después de determinado tiempo.
- c. La antigüedad se adquiere día con día mientras no se extinga el vínculo contractual o la relación de trabajo.
- d. La Ley Federal del Trabajo, señala la antigüedad que deberá tener el trabajador para hacerse acreedor a los derechos y prestaciones que en ella se consignan. Por lo que cabe mencionar, que la antigüedad mínima que requieren estas prestaciones y derechos es la de un año de servicios.

Ahora bien, el derecho al reconocimiento de la antigüedad consiste en:

De la interpretación de los artículos 81, 158 y 132, fracción VII, todos de la Ley Federal del Trabajo, debemos desprender que el reconocimiento a la antigüedad es un derecho, toda vez que todos estos artículos refieren “que es un derecho del trabajador el que se le determine su antigüedad;” en lo que respecta a las vacaciones deberá entregarse a los trabajadores una constancia anual de su antigüedad, para poder determinar con base en ella, el periodo de días a que tienen derecho y la fecha en la que deberán disfrutarlos; a todo trabajador de planta y aun los que no tengan esta característica (generalidad de trabajadores) deberá determinarse su antigüedad; como obligación patronal, el trabajador podrá solicitar cada quince días que se le entregue una constancia de los días trabajados y del salario percibido. Por lo que de las anteriores analogías, se establece que la antigüedad es un derecho y es

obligación del patrón determinarla y proporcionarla cuando el trabajador lo solicite. Además, el trabajador podrá inconformarse ante la Comisión de la constancia que le sea entregada por el patrón, y si ésta, en su resolución confirma lo establecido por el patrón, el trabajador podrá acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De las consideraciones anteriores, podemos aducir que mediante la práctica patronal consistente en ocultar una relación permanente de trabajo, el trabajador es privado del derecho al reconocimiento de su antigüedad real, toda vez que no se le computa acorde al tiempo real de los servios prestados.

Ejemplo práctico: El patrón contrata al trabajador y estipula en el contrato una temporalidad de 6 meses; el trabajador podrá solicitar durante ese lapso una constancia escrita de su antigüedad y el patrón tiene la obligación de expedirla; en ese entendido, al trabajador no le es violado su derecho al reconocimiento de la antigüedad; pero con posterioridad, el patrón celebra otro contrato con el trabajador por otros 6 meses y el trabajador solicita nuevamente su constancia; el patrón la expide señalando que el trabajador tiene un mes o dos en la empresa, toda vez que el nuevo contrato que subsiste entre ellos tiene 1 o 2 meses de haberse celebrado.

En el tenor anterior, al trabajador no le será reconocida su antigüedad real, toda vez que se encuentra en un circulo que no tiene fin, ya que el patrón señala de forma reiterada mediante un contrato individual de trabajo, una temporalidad a la relación laboral que guarda con el trabajador; la cuál se extinguirá naturalmente y cuando eso suceda volverá a vincular al trabajador para que le preste sus servicios mediante un nuevo contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

Ahora bien, la antigüedad por ser un hecho jurídico, no requiere de la voluntad de las partes, toda vez que se origina de la prestación de un servicio personal y subordinado a un mismo patrón. Y en ese entendido, en lo que refiere a la antigüedad, no es posible por el patrón evitarla en una relación de trabajo, sino que

no reconoce la antigüedad real del trabajador, toda vez que los contratos por tiempo determinado la ocultan.

El contrato de prestación de servicios profesionales.- De lo ya explicado, podemos establecer que la antigüedad como hecho jurídico se origina de la prestación de un servicio personal y subordinado entre un trabajador y un patrón, por lo que aun, ante la existencia de contratos de prestación de servicios profesionales, si se presenta el elemento personal y subordinado, el patrón no podrá evitar que el trabajador genere antigüedad. Entonces, lo que el patrón logra a través de la práctica consistente en ocultar un relación permanente de trabajo es que el trabajador se encuentre regido por el Código Civil para el Distrito Federal; el cuál, no contempla a la antigüedad, no existe el derecho al reconocimiento de la misma, y no existen obligaciones patronales que se traduzcan en derechos y obligaciones. De ahí, que las prestaciones y derechos sólo los analicemos y estudiemos en base al contrato individual de trabajo.

Es de concluirse que la práctica patronal consistente en ocultar una relación permanente de trabajo, tiene el objeto de modificar, evadir, librarse o disimular el pago, goce, disfrute o concesión de los derechos y prestaciones que la Ley Federal del Trabajo consagra a favor del trabajador, los cuales tienen relación directa con la antigüedad real del trabajador, lo que nos conduce inmediatamente a la primer prestación que no es concedida u otorgada por el patrón en favor del trabajador, y nos referimos a la “prima de antigüedad.”

5.2.2.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La prima de antigüedad consiste en el pago de 12 días de salario, por cada año de servicio.

La prima de antigüedad es una prestación que deberá pagarse al trabajador en todos los casos en que termine la relación de trabajo, sin importar la causa o antigüedad; ya sea, por terminación natural de la relación laboral, por separarse el trabajador por causa justificada o por separarlo el patrón justificada o injustificadamente, los que renuncien si tienen por lo menos 15 años de servicio, los beneficiarios de los trabajadores por terminación de las relaciones de trabajo en caso de muerte, los trabajadores de reajuste, etc.

Por lo que se puede entender que un trabajador mediante los servicios que presta día con día se hace acreedor a esta prestación cuando cumple 1 año de servicios. Pero, si la relación de trabajo termina anticipadamente a este término, se pagará proporcionalmente al trabajador, de conformidad al tiempo que haya prestado sus servicios.

En complemento a este criterio, el legislador en la Ley Federal del Trabajo, protege al trabajador en todos los sentidos y obliga al patrón a pagar la prima de antigüedad, lo anterior a través de establecer que no sólo los trabajadores de planta, sino también los trabajadores que cubran plantas transitorias o temporales, los trabajadores eventuales, los que desempeñen trabajos extraordinarios o por obra determinada, etc., tienen derecho al pago de la prima de antigüedad, lo anterior con el objeto de que no sólo los trabajadores de planta tengan derecho al pago de la prima de antigüedad.

Séptima Época

No de Registro: 393,272

Instancia: Cuarta Sala

Jurisprudencia

Fuente: Apéndice de 1995

Materia (s): Laboral

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 380

Página: 253

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA. Como la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 162 establece como pago por concepto de prima

de antigüedad, el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

Séptima Época:

Amparo directo 6504/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de julio de 1976. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 5381/76. Apolinar Cruz George. 2 de marzo de 1977. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 5473/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 11 de abril de 1978. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 36/78. Fausto Muñoz Michel. 11 de abril de 1978. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 7586/80. Gustavo Castro Álvarez. 17 de junio de 1981. Unanimidad de cuatro votos.

Al relacionar lo anterior con la práctica patronal consistente en ocultar una relación de trabajo por tiempo determinado, podemos establecer:

Ejemplo práctico: El patrón celebra con el trabajador un contrato de 6 meses y paga la prima de antigüedad proporcionalmente (6 días), en el momento en que se extingue el vínculo laboral; y vuelve a celebrar un contrato por tiempo determinado con el trabajador, por lo que nuevamente al término del vínculo contractual realiza el pago proporcional de la prima de antigüedad (6 días). Por lo que el patrón en 1 año paga 12 días por concepto de prima de antigüedad, tal y como lo maneja la Ley Federal del Trabajo.

En ese entendido, debemos concluir que:

- 1) El patrón no paga cuando la relación de trabajo verdaderamente termina, por lo que aún, cuando se pague totalmente al trabajador, no existe de acuerdo a la naturaleza del trabajo motivo para pagarla en ese momento, en ese entendido, el patrón contradice a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.
- 2) Esta prestación ayuda al patrón para ocultar una relación permanente de trabajo, pues mediante el pago, da una supuesta certeza al trabajador de que el contrato celebrado entre ellos debió ser por tiempo determinado y que cumple con su obligación patronal, pagando la prima de antigüedad conforme

a derecho, cuando a todas luces conoce que esta prestación no puede ocultarla y que la paga anacrónicamente al trabajador.

5.2.3.- VACACIONES.

Las vacaciones tienen relación directa con el derecho al reconocimiento de la antigüedad real que genera el trabajador durante su vida laboral.

Esta prestación se concederá al trabajador una vez que haya cumplido 1 año de servicios, otorgándole 6 días con goce de sueldo, los cuales aumentarán en 2 días hasta llegar a 4 años de servicios y con posterioridad en 2 días por cada 5 años de servicios. De lo anterior podemos establecer lo siguiente:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE VACACIONES
1 Año	6 Días
2 Años	8 Días
3 Años	10 Días
4 Años	12 Días
5 Años.	14 Días hasta los 9 Años
10 a 14 Años	16 Días
14 a 19 Años	18 Días

La Ley Federal del Trabajo, hace referencia en su texto legal a “los trabajadores que tengan más de un año de trabajo disfrutarán,” y que el periodo de vacaciones serán concedidas por el patrón, “dentro de los 6 meses siguientes a que haya cumplido el año de servicios.”

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 79, establece que si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

En ese entendido, cuando un trabajador sea objeto de la práctica patronal consistente en ocultar una relación permanente de trabajo, se le pagará proporcionalmente, de acuerdo al tiempo laborado.

Ejemplo práctico: El patrón celebra un contrato individual de trabajo con un trabajador por 6 meses y al término natural de la relación laboral paga al trabajador el importe de 3 días; e inmediatamente celebra otro contrato individual de trabajo por 6 meses, y de nueva cuenta paga 3 días por concepto de vacaciones; en ese sentido, el patrón habrá cumplimentado lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo; pero en el segundo año el patrón celebra otros 2 contratos individuales de trabajo por 6 cada uno meses, y paga al trabajador como ya lo hemos establecido. Entonces, el patrón habrá disimulado el pago de 2 días de vacaciones.

En el entendido del ejemplo práctico anterior, podemos establecer que el patrón a través de la práctica en cita disimulará el pago de:

- a. Durante el primer año pagará anacrónicamente en contravención a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien:

2 años = El trabajador no recibe 2 días de vacaciones.

3 años = El trabajador no recibe 4 días de vacaciones.

4 años = El trabajador no recibe 6 días de vacaciones.

5 años = El trabajador no recibe 8 días de vacaciones hasta los 9 años.

10 a 14 años = El trabajador no recibe 10 días de vacaciones

- b. No disfrutará de las vacaciones, sino que le serán pagadas, lo cual es diferente, y esto sucederá en contravención a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, pues ésta establece que las vacaciones son un periodo de días que no pueden cambiarse por otra prestación o por dinero, a menos que la relación laboral termine anticipadamente, lo anterior con el objeto de proteger al trabajador y no de perjudicarlo como sucede en lo ya explicado. En ese

entendido, el trabajador no cumple el año de servicios y por lo tanto, no se hace jurídicamente acreedor a la prestación denominada vacaciones, sino a una remuneración proporcional.

Es de concluir que aquí se disimula el pago y el disfrute, toda vez que si se realiza el pago de esta prestación, pero no conforme a la Ley Federal del Trabajo, es decir, la prestación en comento no se actualizará conforme a la antigüedad que realmente tiene el trabajador al servicio del patrón.

La prima vacacional no deberá ser inferior al 25% del salario que les corresponda a los trabajadores durante el periodo de vacaciones. En base en el ejemplo práctico y en lo ya explicado, podemos establecer lo siguiente:

1 año = 6 días = 25 % de 6 días; si el trabajador gana \$100 pesos diarios, entonces, corresponde 25 % de prima vacacional; si el contrato es por 6 meses se pagará por el patrón, el 25 % de 3 días (\$12.50 por 3 = \$37.50), al terminar el contrato individual de trabajo por concepto de prima vacacional; posteriormente, al celebrar otro contrato individual de trabajo con el trabajador; el patrón al término del mismo, nuevamente pagará el 25 % de 3 días (\$12.50 por 3 = \$37.50) por concepto de prima vacacional; ahora bien, dos años = el trabajador no reciba 2 días de vacaciones y su respectivo pago por prima vacacional, 3 años= el trabajador no reciba 4 días de vacaciones y su respectivo pago por prima vacacional, y así sucesivamente, como ya se ha mostrado en la tabla mediante la cual se computa el periodo de vacaciones.

Otras prestaciones de las que se priva al trabajador al ocultar una relación permanente de trabajo, toda vez que el patrón no le reconoce su antigüedad real, son las siguientes:

5.2.4.- INDEMNIZACIÓN POR REAJUSTE DE PERSONAL.

En los casos de reajuste de personal por la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, los trabajadores reajustados tendrán derecho a 20 días por cada año de servicios prestados, o a la cantidad estipulada en los contratos si fuere mayor, prima de antigüedad y una indemnización de 4 meses de salario.

Los 20 días por año a que se refiere el párrafo anterior, constituyen otro problema que deviene del reconocimiento de la antigüedad real por parte del patrón.

Al relacionar lo anterior con la práctica patronal consistente en ocultar una relación permanente de trabajo debemos señalar lo siguiente:

Ejemplo practico: El patrón ha celebrado con el trabajador más de un contrato individual de trabajo por 6 meses cada uno y hace reajuste de personal, entonces, solicita a la Junta la autorización respectiva y muestra el contrato vigente del trabajador, y señala que el trabajador tiene 3 meses de antigüedad en el trabajo; la Junta autoriza que el patrón indemnice al trabajador; entonces, el patrón procederá a hacerlo cubriendo 4 meses de salario, el pago proporcional de la prima de antigüedad correspondiente a 3 meses de servicios y el pago proporcional de veinte días por tiempo efectivamente laborado por el trabajador.

Por lo que el trabajador cuando sea reajustado sólo recibirá la indemnización de 4 meses de salario, la prima de antigüedad proporcional al lapso de servicios prestados (12 meses = 12 días, por lo que 3 meses = 4 días por concepto de prima de antigüedad), y un pago proporcional a los veinte días que correspondes por 1 año (12 meses = 20 días, por lo que 3 meses = 5 días).

Cabe mencionar, que éste es el único caso, que la Ley Federal del Trabajo, contempla para que se pague esta prestación, y cuyo monto es una especie de sanción para evitar la cancelación de plazas. De ahí, tomamos en cuenta para la

presente tesis, que las sanciones son en ocasiones medios necesarios, para evitar prácticas patronales que pudieran contravenir lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

Es de concluir que el que no se pague la prima de antigüedad, ni los veinte días por año conforme a la antigüedad real, ocasiona que esta sanción pierda forma, y ocasiona además de los perjuicios que atañen a esta tesis, la facilidad de cancelación de plazas para el patrón, pues la sanción pierde fuerza.

5.2.5.- PAGO DE 1 MES DE SALARIO POR INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL.

Cuando el contrato de trabajo termina por incapacidad física o mental, o inhabilidad del trabajador que haga imposible la prestación del servicio, y dicha incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho al pago de un mes de salario a parte de su prima de antigüedad y de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes.

Al relacionar lo anterior con la práctica patronal consistente en ocultar una relación permanente de trabajo, debemos señalar lo siguiente:

Ejemplo práctico: Si el patrón ha celebrado con el trabajador más de un contrato individual de trabajo por 6 meses cada uno, y el trabajador se encuentra en el supuesto en comento; el patrón lo indemniza cubriendo el mes de salario, pero en el supuesto de que el contrato vigente entre trabajador y patrón tuviera 3 meses, el patrón sólo lo indemnizará proporcionalmente en lo que refiere a la prima de antigüedad.

Por lo que el trabajador en comento, y en relación con la prima de antigüedad, sólo recibirá el pago proporcional al tiempo de servicios prestados (12 meses = 12 días, por lo que 3 meses = 4 días por concepto de prima de antigüedad).

Es de concluir que el trabajador queda desprotegido, toda vez que recibirá muy poco dinero y el estado físico o mental en el que se encuentre le impedirá obtener otro trabajo inmediatamente, además, si así lo desea, deberá solicitar en la fuente laboral donde presta sus servicios un trabajo compatible con sus nuevas aptitudes, el cuál lógicamente será pagado por debajo de lo que venía percibiendo cuando se encontraba al 100% de sus aptitudes físicas o mentales. En cambio, si el patrón reconoce la antigüedad real del trabajador, éste recibirá más y podrá en un momento determinado estar protegido y hacer frente a la situación.

5.2.6.- INMUNIDAD POSTERIOR A LOS 20 AÑOS DE SERVICIO.

Inmunidad después de veinte años de servicio por faltas graves. Esta disposición toma en cuenta el reconocimiento a la antigüedad real, y considera que si un trabajador ha prestado sus servicios por más de veinte años es justificable la rescisión, pero sólo por alguna de las causas señaladas por el artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo; además, la causal debe revestir la característica de ser particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación laboral.

Al relacionar lo anterior con la práctica patronal consistente en ocultar una relación permanente de trabajo, debemos señalar lo siguiente:

No es necesario realizar un ejemplo práctico, toda vez que el supuesto en cita presupone la existencia un gran número de contratos individuales de trabajo por tiempo determinado. Y sólo es de concluirse que cuando un trabajador es objeto de la práctica patronal en comento, no podrá beneficiarse de esta prestación, pues constituye una utopía, ya que el patrón nunca le reconocerá su antigüedad real.

5.2.7.- INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR POR RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL IMPUTABLE AL PATRÓN.

Cuando se de alguna de las causas de rescisión de la relación laboral imputables al patrón, de acuerdo al artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador puede rescindir la relación laboral dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dio la causa y tendrá derecho a una indemnización según su antigüedad, en los términos del artículo 50 y 52 de la Ley Federal del trabajo.

Cuando la relación de trabajo fuere por tiempo determinado, la indemnización deberá comprender si es por tiempo determinado menor de 1 año, en una cantidad igual al importe de la mitad de los servicios prestados; si excediere de 1 año, en una cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el primer año y veinte días por cada año que el trabajador hubiese prestado sus servicios.

Al relacionar lo anterior con la práctica patronal consistente en ocultar una relación permanente de trabajo, debemos señalar lo siguiente:

Ejemplo practico número 1: El patrón ha celebrado con el trabajador más de un contrato individual de trabajo por 6 meses cada uno, y el trabajador se encuentra en el supuesto en comento, entonces, el patrón exhibirá ante la Junta el contrato individual de trabajo por 6 meses; y se determina por la Junta que el trabajador tiene 3 meses de antigüedad, entonces, el patrón lo indemnizará en base a esa antigüedad, teniendo en cuenta que la relación de trabajo es por tiempo determinado menor de un año.

En ese entendido, las indemnización que deben acompañar a los tres meses de salario por indemnización constitucional y a los salarios caídos que correspondan desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, se verán modificados por la práctica consistente en ocultar una la relación permanente de trabajo, pues el patrón sólo pagará al trabajador por la mitad de los servicios prestados (3 meses =

un mes y medio por concepto de indemnización), tal y como lo indica el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo. El trabajador no podrá solicitar reinstalación en caso de despido injustificado y se le indemnizará con el importe ya señalado, artículo 50 fracción I.

Ejemplo practico número 2: El patrón ha celebrado con el trabajador más de un contrato individual de trabajo, por 1 año 3 meses cada uno, y el trabajador se encuentra en el supuesto en comento, entonces, el patrón exhibirá ante la Junta el contrato individual de trabajo por un año 3 meses; y se determina por la Junta que el trabajador tiene un año 3 meses de antigüedad, entonces, el patrón lo indemnizará en base a esa antigüedad, teniendo en cuenta que la relación de trabajo es por tiempo determinado mayor de un año.

En ese entendido, las indemnización que deben acompañar a los tres meses de salario por indemnización constitucional y a los salarios caídos que correspondan desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, se verán modificados por la práctica consistente en ocultar la relación permanente de trabajo, pues el patrón sólo pagará al trabajador 6 meses de salario y el pago proporcional por los meses que excedan del año de servicio prestados (un año = 20 días de indemnización, por lo que 3 meses = 5 días por concepto de indemnización), tal y como lo indica el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo. Debemos establecer que somos eufemistas al establecer el ejemplo práctico número “2”, toda vez que la práctica patronal en cita, actualmente es más proclive a encuadrar en el ejemplo número “1”. Además, el trabajador podrá optar por solicitar la reinstalación en caso de despido injustificado y se le indemnizará con el importe de ya señalado, artículo 50 fracciones I.

De lo anterior, se puede concluir que si el patrón formula un contrato menor a un año, la cantidad de la indemnización será mucho menor que si excediera de ese término y el patrón, sólo responderá del último contrato y no de todos los anteriores que hubiese celebrado con el trabajador (con anterioridad al vigente). Este supuesto,

también perjudica al trabajador si es despedido injustificadamente, pues la reinstalación es una excepción al principio de estabilidad en el empleo, y si el trabajador no ha cumplido el año de servicios no podrá optar por la indemnización constitucional o por la reinstalación, pues no es obligación del patrón reinstalarlo cuando no haya cumplido el año de servicios.

5.2.8.- DERECHO DE ESCALAFÓN.

Cuando el patrón haya cumplido con su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, entendiéndose por esto lo siguiente:

Capacitación.- Impartición de conocimientos teórico – prácticos.

Adiestramiento.- Aplicación práctica del conocimiento.

El ascenso está supeditado a la existencia de puestos de nueva creación, vacantes temporales con duración menor a 30 días, y vacantes definitivas.

En este entendido, si el patrón cumplió con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, y se diera alguno de los supuestos mencionados, deberá elegirse de entre los trabajadores de categoría inferior al que cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Quien demuestre ser apto y tenga mayor antigüedad.
- b) Al que tenga a su cargo una familia.
- c) Previo examen quien demuestre tener mayor aptitud para desempeñar el cargo.

Cuando el patrón no cumplió con la obligación de capacitar al trabajador, entonces se elegirá al trabajador en el siguiente orden:

- 1) El trabajador de mayor antigüedad; y
- 2) En igualdad de circunstancias al que tenga a su cargo una familia.

Al relacionar lo anterior con la práctica patronal consistente en ocultar una relación permanente de trabajo, debemos señalar lo siguiente:

Ejemplo practico: El patrón ha celebrado con el trabajador más de un contrato individual de trabajo por 6 meses cada uno y cumplió, ó no, con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, pero a su servicios tiene a un trabajador que no se encuentran bajo la práctica patronal consistente en ocultar una relación permanente de trabajo y el patrón le reconoce un año de antigüedad; y se crea un puesto de nueva creación o se origina una vacante temporal con duración menor a 30 días o existe una vacante definitiva.

En este entendido, es de concluir que el reconocimiento de la antigüedad real juega un papel preponderante, tanto si el patrón cumplió con la obligación de dar capacitación y adiestramiento al trabajador y también cuando no cumplió con ello, pues el trabajador que aspire a ocupar un puesto de nueva creación, una vacante temporal con duración menor a 30 días o una vacante definitiva, no estará en igualdad de condiciones ante los trabajadores que no sean objeto de la multicitada práctica patronal.

5.2.9.- PERJUICIO QUE SE OCASIONA AL TRABAJADOR, CUANDO SE LE INDEMNIZA POR RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, CUANDO ÉSTE RESCINDE POR LA CAUSAL DE DOLO ESTABLECIDA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Cuando un trabajador es objeto de la práctica patronal consistente en ocultar una relación permanente de trabajo, éste tendrá a su favor determinadas acciones legales, la que se refiere a este punto, consiste en que al celebrar el patrón un

segundo contrato con el trabajador, podrá éste solicitar la rescisión de la relación de trabajo por cualquiera de las condiciones de trabajo vertidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, incluyendo la causal de dolo patronal, aclarando que este dolo consiste en engañar al trabajador en lo referente a señalar si la relación de trabajo es por tiempo determinado, tiempo indeterminado o por obra, por lo tanto, el trabajador podrá rescindir la relación laboral dentro de los 30 días siguientes a la celebración del segundo contrato y estaremos ante lo previsto por el artículo 50 fracción de la Ley Federal del Trabajo, para cuantificar la indemnización.

Ejemplo practico: Un patrón celebra un contrato individual de trabajo por 6 meses con el trabajador y éste concluye al término natural; e inmediatamente el patrón celebra otro contrato de trabajo por 6 meses con el trabajador y éste opta por rescindir la relación laboral, pues se da cuenta de que el contrato vigente debe ser por tiempo indeterminado; por lo que la Junta determinará cuál es la relación de trabajo que corresponde de acuerdo a la naturaleza del trabajo, con el objeto de cuantificar la indemnización que deberá pagar el patrón al trabajador.

Por lo que el trabajador sólo será indemnizado por el dolo patronal traducido en engañar al trabajador respecto de las condiciones de trabajo, pero no será indemnizado por la práctica patronal consistente en ocultar una relación permanente de trabajo y por perjuicios que ésta ocasiona. Pues aunque, se le actualicen al trabajador sus derechos y prestaciones, lo interesante es que el trabajador no las percibió disfruto, gozo, recibió como lo establece la Ley Federal del Trabajo, lo que ocasiona un perjuicio; todo esto es precedido de un juicio laboral, el cuál constituye un perjuicio que se ocasiona al trabajador que se traduce en un desgaste que desplegará el trabajador, encaminado a recibir lo que desde un principio debió fijarse conforme a derecho. Todo lo anterior, lo obtenemos cuando el trabajador recurre a una acción legal que esta planeada para una sola conducta dolosa y no para la práctica reiterada de ellas.

Es de concluir que lo anterior, corrobora la necesidad de una indemnización por la práctica patronal consistente en ocultar una relación permanente de trabajo, independientemente de la que se paga al trabajador por la rescisión del contrato individual de trabajo. Esta indemnización, debe pagarse por el patrón independientemente de la acción que se ejercite, ya sea prorroga, rescisión, o la que ya se ha explicado y detallado en la presente tesis, cuando el trabajador sea objeto del ocultamiento de una relación permanente de trabajo.

5.3.- PROPUESTA PARA INCLUIR EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, UNA SANCIÓN EJEMPLAR Y PROGRESIVA A LOS PATRONES QUE EMPLEEN LOS CONTRATOS POR TIEMPO DETERMINADO, COMO MEDIO PARA OCULTAR UNA RELACIÓN PERMANENTE DE TRABAJO.

Una vez demostrado que es necesario incluir en la Ley Federal del Trabajo una sanción ejemplar y progresiva, es momento de detallar las características de ésta, con el objeto de dar solución a la práctica patronal consistente en emplear contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo.

5.3.1- SANCIÓN ESPECÍFICA.

En primera instancia, debemos hacer alusión a que es necesario incluir en la Ley Federal del Trabajo, una sanción específica consistente en una “multa aplicable a los patrones que empleen los contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo.”

Lo anterior, con el objeto de que el texto legal contemple la práctica en cita, y por ende la describa a través la conducta específica y su respectiva sanción. Esta

sanción específica debe adicionarse dentro del Título XVI, de la Ley Federal del Trabajo.

Esta adición en su texto legal, debe tener el siguiente sentido:

“Al patrón que a través de la práctica reiterada en la celebración de contratos por tiempo determinado con un trabajador, oculte una relación permanente de trabajo, se le impondrá una multa por el equivalente:

- 1) *De 200 a 400 días de salario mínimo, si el último ingreso anual es menor de \$500, 000.00.*
- 2) *De 400 a 600 días de salario mínimo, si el último ingreso anual es mayor de \$500,000.00 pero menor de \$1000, 000.00.*
- 3) *De 600 a 1000 días de salario mínimo, si el último ingreso anual es mayor de \$1000,000.00.”*

De lo anterior podemos destacar las siguientes consideraciones:

1. La presente sanción debe describir una conducta consistente en que el patrón a través de la práctica reiterada en la celebración de contratos por tiempo determinado con un trabajador oculte una relación permanente de trabajo.
2. La sanción debe aumentar proporcionalmente respecto del ingreso de la empresa o establecimiento de que se trate, para poder lograr que la sanción cause el impacto económico deseado, toda vez que las empresas que generan grandes ingresos, pueden absorber fácilmente este impacto (si fueran sancionados acorde al texto legal vigente, lo que no es positivo). Por lo que la sanción debe ser proporcional al ingreso de la empresa y como consecuencia “a mayor ingreso mayor sanción.”

3. El informe más reciente y confiable de los ingresos del patrón debe ser el que determine la multa.
4. La sanción debe comprender un mínimo y un máximo legal aplicable a juicio de la Junta, pues “ésta debe ser la que fije la sanción económica administrativa, lo anterior con fundamento en el artículo 1008 de la Ley Federal del Trabajo:”

AUTORIDAD QUE IMPONDRÁ LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS DE QUE TRATA ESTE CAPÍTULO ARTÍCULO

1008. *La sanción económica administrativa es aquella que es fijada del mínimo y el máximo contenido en la norma de acuerdo a la gravedad de la falta y las circunstancias del caso, y que es impuesta por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes podrán delegar esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda. Y deberá pagarse la multa ante la autoridad que designen las leyes. Es decir que esta sanción deberá pagarse a la autoridad que designe la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, toda vez, que los ingresos que provengan de multas se destinarán al erario público.*

Por lo que la autoridad a la que se delegue esta función debe ser la Junta, con el objeto de que del mínimo y el máximo, fije la sanción económica administrativa, de acuerdo a la gravedad y circunstancias del caso. Las cuales son las siguientes:

- a) El número de contratos que el patrón haya celebrado con el trabajador, con el objeto de ocultar una relación permanente de trabajo. Con el principio de que “a mayor número de contratos la multa deberá ser más cercana al máximo legal.”

- b) La temporalidad que el patrón le haya dado a los contratos celebrados con el trabajador, con el objeto de ocultar una relación permanente de trabajo. Con el principio de que “a mayor número de contratos con duración menor a un año la multa deberá ser más cercana al máximo legal.”
- c) El tiempo que el patrón haya ocultado una relación permanente de trabajo. Con el principio de que a “mayor tiempo la multa deberá ser más cercana al máximo legal.”

En segunda instancia, debemos hacer alusión a reformar el artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo, para contemplar “un supuesto que aumente la sanción a los patrones reincidentes en la práctica reiterada en la celebración de contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo.”

Lo anterior, con el objeto de que el artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo a través de una nueva fracción, contemple una reincidencia en la violación a las normas laborales, en este caso, en la práctica patronal reiterada en la celebración de contratos por tiempo determinado con un trabajador, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo.

Esta agravante debe tener el siguiente sentido:

Además de la sanción aplicable al patrón que viole lo establecido por el artículo (número “¿?” de la Ley Federal del Trabajo) “MULTA APLICABLE A LOS PATRONES QUE EMPLEEN LOS CONTRATOS POR TIEMPO DETERMINADO COMO MEDIO PARA OCULTAR UNA RELACIÓN PERMANENTE DE TRABAJO, se aumentará la multa:

1. *Hasta en un 15 %, si el último ingreso anual es de menor de \$500,000.00.*
2. *Hasta en un 20 %, si el último ingreso anual es mayor de \$500,00.00, pero menor de \$1000, 000.00.*

3. *Hasta en un 25%, si el último ingreso anual es mayor de \$1000,000.00.” Al patrón que viole por segunda ocasión la prohibición estipulada, independientemente de que sea o no con el mismo trabajador.*

Nota: El número del artículo citado en el párrafo anterior será el que ocupe la sanción específica a la conducta patronal consistente en emplear los contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo, y que el legislador le asigne, dentro de la numeración de la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior, podemos destacar las siguientes consideraciones:

1. Este aumento a la sanción describe la conducta reiterada (por segunda ocasión), consistente en que el patrón a través de la práctica reiterada en la celebración de contratos por tiempo determinado con un trabajador, oculte una relación permanente de trabajo.
2. La sanción aumentará proporcionalmente respecto de la empresa o establecimiento de que se trate, para poder lograr que la sanción cause el impacto económico deseado. Como ya lo habíamos explicado en la sanción básica.
3. El último ingreso será el que determine el aumento de la multa por reincidencia del patrón, toda vez que no puede determinarse el ingreso del presente año, pues todavía no concluye.
4. La sanción aumentará en relación directa con la sanción básica, pues la cantidad que la Junta fija por concepto de multa administrativa, debe tomarse como base para determinar el aumento en relación con los porcentajes ya mencionados.

El termino “hasta 10%, hasta 15%, hasta 25%, contempla un limite,” entonces, debe entenderse que puede ser menor el porcentaje que se fije por la Junta, por lo tanto ésta debe tomar en cuenta las siguientes consideraciones.

- a) **El tiempo que el patrón se haya abstenido de ocultar una relación permanente de trabajo.** Con el Principio de que “a menor tiempo en que se le haya declarado responsable por la Junta de ocultar una relación permanente de trabajo y reincida en la conducta en cita, la multa deberá aumentar en un porcentaje más cercano al limite ya mencionado.”
- b) **Respecto de cada ocasión que la Junta lo declare responsable de ocultar una relación permanente de trabajo (después de la segunda).** Con el principio de que “a mayor reiteración en la conducta (tercera, cuarta o quinta), la multa deberá aumentar en un porcentaje más cercano al limite ya mencionado.”

Es necesario establecer que la cuantificación de las sanciones pecuniarias que sugerimos en el presente punto, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación a las normas laborales, pues el importe de salario mínimo es la base de cálculo que contempla la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 992, párrafo II.

5.3.2.- SANCIÓN EJEMPLAR Y PROGRESIVA.

- a) **SANCIÓN EJEMPLAR.-** Consiste en una sanción severa para el patrón que incurra en la falta y que impacte de forma significativa en su economía, con el objeto de servir como instrumento, para que otros patrones eviten llevar a cabo la práctica patronal consistente en la celebración de contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo.
- b) **SANCIÓN PROGRESIVA.-** Consiste en una sanción que aumente cada vez que la acción del trabajador sea declarada procedente por la Junta, en contra de un patrón que haya incurrido en este ocultamiento (tratándose del mismo trabajador o de uno distinto), lo anterior con la finalidad de que esta sanción

tenga más impacto en el aspecto económico para el patrón, con el objeto de que el patrón en el futuro evite incurrir nuevamente en la práctica patronal reiterada consistente en la celebración de contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo.

Para que la sanción sea ejemplar y progresiva, y pueda cumplir los objetivos de servir como instrumento para que otros patrones eviten ó de que el mismo patrón en el futuro evite incurrir nuevamente en la práctica patronal reiterada en la celebración de contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo, es necesario fragmentar la sanción en cuatro elementos que se complementan, los cuales detallaremos de la siguiente forma.

a) Sanción económica administrativa.- La sanción económica administrativa ya la hemos explicado. La cuál tiene relación directa con que la sanción sea “ejemplar y progresiva.” Por las siguientes consideraciones.

1. El importe de la sanción que paga la primera vez impacta considerablemente en su economía. Esto tiene relación con la sanción sea “ejemplar.”
2. Cuando el patrón reincida la sanción aumentará, toda vez que a partir de la segunda ocasión que la Junta declare procedente la pretensión del trabajador, consistente en el reconocimiento de su antigüedad real y la actualización de sus derechos y prestaciones, derivado de la práctica patronal consistente en la celebración de contratos por tiempo determinado o contratos de prestación de servicios profesionales, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo, la sanción impactara más aún, en la economía del patrón. Por lo que concluimos que esta sanción debe incrementarse, tal y como lo establecimos. Esto tiene relación con la sanción “progresiva.”

b) Boletinar.- La presente sanción consiste en que la Junta mediante la creación de una base de datos, registre a los patrones que haya encontrado responsables en la práctica patronal consistente en celebrar contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo. El control de la base de datos será responsabilidad de la Junta y deberá crear una página de consulta que contenga esta información para los trabajadores que deseen consultarla.

Esta adición al texto legal deberá tener el siguiente sentido:

“La Junta que declare culpable al patrón por ocultar una relación permanente de trabajo, deberá registrarlo en una base de datos con el objeto de:

- I. Los trabajadores antes de acudir a una fuente laboral revisen la reputación de la misma, además, de que el mundo laboral conozca de la honorabilidad de las demás empresas. Lo que tiene una repercusión directa con el prestigio de empresa a nivel nacional o internacional.*
- II. Que la Junta pueda determinar e imponer la sanción y en su caso aumentarla cuando corresponda.”*

Esta tiene relación directa con la sanción ejemplar y progresiva.

c) Inspección.- Esta sanción consiste en la presunción que crea la declaración de la Junta al encontrar responsable al patrón de la práctica consistente en la celebración de contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo, lo que inmediatamente hace suponer, que el patrón realiza otras actividades en contra de las normas laborales. Por lo que la autoridad laboral llevará a cabo una inspección general.

Esta sanción deberá tener el siguiente sentido:

“La Junta que declare culpable al patrón por ocultar una relación permanente de trabajo, deberá realizar una inspección general al patrón en su empresa o establecimiento con el objeto de:

- 1. Revisar los contratos de los demás trabajadores que presten sus servicios para el mismo patrón, pues si este lleva acabo estas prácticas con un trabajador, existe la presunción de que lo haga también con otros trabajadores.*
- 2. Desaparecer la presunción de que si el patrón lleva acabo este tipo de prácticas, también debe estar incumpliendo a las normas laborales mediante otras conductas u omisiones.”*

La sanción anterior tiene el objeto de detectar cualquier práctica patronal que viole las normas laborales y erradicarla a través de la sanción correspondiente.

Esta tiene relación directa con que la sanción sea “ejemplar.”

- a) Indemnización al trabajador.-** La indemnización al trabajador consiste en que no sólo se pague a la Secretaria de Hacienda y Crédito Público la multa impuesta por la Junta, sino también que el patrón indemnice al trabajador por los daños y perjuicios causados con motivo de la práctica reiterada en la celebración de contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo. Lo anterior, con el objetivo de que el trabajador sea resarcido totalmente y no sólo le sea reconocida su antigüedad y por ende le sean actualizados sus derechos y prestaciones.

La presente indemnización encuentra su fundamento en las siguientes consideraciones:

1. Por haber sido engañado por el patrón, el trabajador debe ser indemnizado.
2. Por el desgaste en juicio, el trabajador debe ser indemnizado.
3. Por ser una causa imputable al patrón, el trabajador debe ser indemnizado.
4. Por no haber gozado de sus derechos y prestaciones oportunamente, el trabajador debe ser indemnizado.

Lo anterior, encuentra sustento en el primer párrafo del artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo, el cuál establece que:

Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patronos o por los trabajadores se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

Por lo que es permisible de acuerdo con el texto legal implementar una sanción económica que tenga como fin indemnizar al trabajador por los daños y perjuicios que se derivan de la práctica patronal reiterada en la celebración de contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo.

El trabajador deberá ser indemnizado cuando se reconozca por la Junta que ha sido objeto de dolo patronal de la siguiente forma:

- I. 5 meses de salario, cuando la Junta resuelva que la relación de trabajo que se oculto por el patrón es por obra o por tiempo determinado.*
- II. 4 meses de salario, cuando la Junta resuelva que la relación de trabajo que se oculto por el patrón es por tiempo indeterminado.*

Esta tiene relación directa con que la sanción sea” ejemplar.”

De lo anterior, podemos concluir que la sanción ejemplar y progresiva se conforma de: la sanción administrativa, de la sanción consistente en boletinar al patrón, de la indemnización al trabajador y de la sanción consistente en la inspección general. Y en conjunto erradicarían, la práctica patronal consistente en la celebración de contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo. Desde luego, si es positiva y no como, la que actualmente contempla la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Históricamente, el derecho laboral ha tenido que sufrir en todo contexto para lograr avances considerables, pues a través de batallas entre países y esfuerzos tanto de dirigentes como de los pueblos, se han logrado instituir innovaciones e instituciones que han tenido que verse declinadas, pero que sirvieron de modelos, (tratados, cartas de trabajo y constituciones) para plasmar en las legislaciones respectivas las prerrogativas sociales que protegen al trabajador, lo anterior constituye una lucha constante que seguirá a lo largo del tiempo, con el objeto de perfeccionar lo ya conseguido en este rubro. Contemporáneamente, nuestra legislación laboral es una de las más avanzadas y sólo necesita perfeccionarse, para seguir ofreciendo la premisa consistente en la igualdad entre trabajador y patrón.

SEGUNDA.- La Ley Federal del Trabajo, es un ordenamiento legal muy amplio que protege jurídicamente al trabajador y establece prerrogativas que consigna en su favor, pero es necesario reformarla y adecuarla a las necesidades del mundo actual, toda vez que los patrones buscan habitualmente como disuadir los principios y presunciones que dan seguridad al trabajador. Por lo que es necesario hacer inserciones específicas que regulen cualquier situación que constituya un problema para el trabajador en el aspecto laboral, con el objeto de que siga cumpliendo con el fin para el cuál fue creado.

TERCERA.- La Ley Federal del Trabajo, sólo contempla a la práctica patronal encaminada a celebrar un contrato con el trabajador por tiempo determinado o un contrato de prestación de servicios profesionales, lo cual tiene por objeto, atentar contra el principio de estabilidad en el empleo y por ende, impedir que el trabajador genere más antigüedad de la que se estipula en el contrato respectivo. Por lo tanto, es necesario que la Ley Federal del Trabajo contemple, sancione y no sólo regule a través de la relación de trabajo a la práctica patronal consistente en utilizar los

contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo.

CUARTA.- Los principios y presunciones que la Ley Federal del Trabajo contempla, deben hacerse extensibles, facilitar y ayudar al trabajador, cuando sea objeto de la práctica patronal consistente en utilizar los contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo.

QUINTA.- Los contratos son el móvil de la práctica patronal consistente en utilizar los contratos por tiempo determinado, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo, toda vez que ante la no supervisión de la Junta o de alguna otra autoridad, facilita al patrón la inserción de una temporalidad determinada en un contrato individual de trabajo, o la celebración de un contrato de prestación de servicios profesionales, como medio para ocultar una relación permanente de trabajo.

SEXTA.- El contrato de trabajo puede ser celebrado entre patrón y trabajador, ya sea por obra, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, de acuerdo a la naturaleza del trabajo, en la realidad el patrón no celebra un contrato por la temporalidad que verdaderamente se beneficiara del trabajador, sino que en repetidas ocasiones celebra un contrato por tiempo determinado, con la finalidad de no cumplir con sus obligaciones patronales conforme a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo. Lo cuál, constituye una práctica permanente que oculta una relación de trabajo por obra, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

SÉPTIMA.- El ocultar por el patrón una relación permanente de trabajo, tiene la intención de no reconocer al trabajador su antigüedad real (contrato individual de trabajo), o que el vínculo que una al trabajador sea regulado por el ordenamiento civil para que el trabajador no tenga siquiera, el derecho de solicitarla (contrato de prestación de servicios profesionales).

OCTAVA.- Debe presumirse por la Junta, el ocultamiento de una relación permanente de trabajo, de la celebración de más de un contrato individual de trabajo o de un contrato de prestación de servicios entre trabajador y patrón.

NOVENA.- Debe entenderse al dolo patronal como el engaño al trabajador, no sólo respecto de las condiciones de trabajo, de una sola conducta, o de una causal de rescisión, sino a todo aquello que tenga por objeto darle una concepción falsa de la realidad al trabajador.

DÉCIMA.- El celebrar por el patrón un contrato por tiempo determinado sin que la naturaleza del trabajo así lo requiera, y ocultar una relación permanente de trabajo, son prácticas patronales diferentes, pero tienen el mismo fin. En el primer sustento el patrón tiene la intención de que el trabajador no genere antigüedad y por lo tanto, no cubrir con las obligaciones patronales que de ella derivan, aunque tenga que privarse de un buen servicio, ahora bien, el segundo sustento el patrón sigue beneficiándose de los servicios de un trabajador sin tener que cubrir conforme a lo establecido por Ley Federal del Trabajo, sus obligaciones para con el trabajador.

DÉCIMA PRIMERA.- La sanción actual que contempla la Ley Federal del Trabajo no es positiva; además, es desproporcionada e insignificante, por lo que hace proclive al patrón ocultar una relación permanente de trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA.- La jurisprudencia y la doctrina no contemplan específicamente a la práctica patronal consistente en ocultar una relación permanente de trabajo a través de contratos por tiempo determinado (contratos individuales de trabajo o contratos de prestación de servicios profesionales).

DÉCIMA TERCERA.- Es cierto que en la actualidad, la práctica patronal consistente en ocultar una relación permanente de trabajo a través de contratos por tiempo determinado (contratos individuales de trabajo o contratos de prestación de servicios profesionales), constituye un problema jurídico que perjudica a los

trabajadores y beneficia al patrón, por lo que es necesario, la inclusión de una sanción ejemplar y progresiva en la Ley Federal del Trabajo que evite, reprima y castigue esta conducta. Pues sólo una sanción con estas características puede dar un resultado satisfactorio, en contraposición a la realidad actual que vive el mundo laboral.

DÉCIMA CUARTA.- La sanción que se sugiere en el presente trabajo de tesis comprende una sanción económica (administrativa) para el patrón, la cual aumentará en un porcentaje cuando el patrón reincida en esta práctica; boletinar por la junta al patrón; indemnizar al trabajador; y una inspección general al patrón, pues considero que lo anterior es necesario para que la sanción sea ejemplar y progresiva y tenga el impacto necesario. Es decir, lograr a través de la sanción ejemplar y progresiva un impacto económico considerable (a mayor ingreso del patrón mayor sanción) y prever la reincidencia a través de sustentar un porcentaje adicional que será pagado en base a la sanción básica; archivar al patrón en una base de datos, cuando sea encontrado responsable de la práctica consistente en ocultar una relación permanente de trabajo a través de contratos por tiempo determinado, con el objeto de que los trabajadores puedan consultarla antes de acudir a solicitar trabajo en una fuente laboral; inspeccionar al patrón en su fuente laboral con el objeto de encontrar otras violaciones a las normas laborales; e indemnizar económicamente al trabajador, para que se le restituya por los daños y perjuicios ocasionados por la multicitada práctica patronal.

BIBLIOGRAFÍA.

BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. Ley Federal Comentada, 3ª edición, Editorial PAC, México 2006.

BAILON VALDONINOS, Rosalío. Formulario y Diccionario del Derecho Laboral, 2ª edición, Editorial Juseemper, México 2006.

BENSUSAN SANTIAGO OÑATE, Graciela. El Derecho Laboral, 2ª edición, Editorial Siglo XXI, México 2004.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo, 2ª edición, Editorial Trillas, México 2005.

CABANELLAS DE TORES, Guillermo. Contrato de Trabajo, Parte General, Volumen II, Editorial Planeta, Buenos Aires 2004.

CERVANTES NIETO, Héctor. Aspectos Prácticos del Contrato Individual de Trabajo, 1ª edición, Editorial Isef, México 2003.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho del Trabajo, 1ª edición, Editorial Trillas, México 2006.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral, 1ª edición, Editorial Trillas, México 2006.

CAVAZOS FLORES, Baltazar, **CAVAZOS CHENA**, Juan Carlos, **CAVAZOS CHENA**, Guillermo. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, 4ª edición. Editorial Trillas, México 2003.

CHÁVEZ CASTILLO, Raúl. Derecho Laboral, Volumen IV, 4ª edición. Editorial Oxford University Press, México 2004.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, 5ª edición, Editorial Porrúa, México 2005.

DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, 4ª edición, Editorial Porrúa, México 2005.

DE BUEN L, Néstor. Compilación de Normas Laborales Comentadas, Tomo II, 4ª edición, Editorial Porrúa, México 2002.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, México 2003.

DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho, 3ª edición, Editorial Porrúa, México 2003.

GALLO T. Miguel Ángel, Ruiz C. Humberto. Estructura Socioeconómica de México, 7ª edición, Editorial Quinto Sol, México 2003.

GARCÍA FLORES, Jacinto. Curso General del Derecho del Trabajo, 10ª edición, Editorial Trillas, México 2006.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, 1ª edición, Editorial Porrúa, México 2003.

GARRIDO, RAMÓN, Elena. Derecho Individual del Trabajo, 2ª edición, Editorial Oxford, México 2003.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Trabajo I, 1ª edición, Editorial Porrúa, México 2005.

HERNÁNDEZ, Juan y **JUÁREZ**, Carlos. Derecho Laboral, 2ª edición, Editorial CECSA, México 2005.

KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, 1ª edición, Editorial Thenis, México 2004.

KURSZYN VILLABOLOBOS, Patricia. Relaciones Laborales en el Siglo XIX, 1ª edición, Serie Doctrina Jurídica, Numero 39, Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM y la STPS, México 2004.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario del Derecho del Trabajo, 2ª edición, Editorial Porrúa, México 2004.

MARQUEZ HERNANDEZ, Miguel. Tratado Elemental del Derecho del Trabajo, 1ª edición, Editorial Libra, México 2003.

MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Pre-Colonial, Editorial Porrúa, México 2003.

OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo, 11ª edición, Editorial Porrúa, México 2004.

PATIÑO CAMARENA, Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 3ª edición, Editorial Oxford, México 2004.

Prontuario Teórico Práctico del Derecho del Trabajo, 2ª edición, Editorial Miguel Ángel Porrúa, México 2001.

REYES CORONA, Guillermo Oswaldo. Formulario de Escritos en Materia Laboral y su Defensa, 2ª edición, Editorial Taxx, México 2004.

RIVERO SOLANO, Manuel. Manual de mis Prestaciones y Derechos Laborables, 4ª edición, Editorial Ediciones Fiscales y Contables, Administrativas y Fiscales, S.A. de C.V. México 2006.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. Las Transformaciones del Derecho del Trabajo, 3ª edición, UNAM, México 2006.

SÁNCHEZ MARTÍNEZ, Francisco, **SÁNCHEZ CANTU** Silva, **SÁNCHEZ CANTU**, Verónica. Formulario Del Derecho del Trabajo, 12ª edición, Cárdenas editor y distribuidores, México 2004.

SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luís. Historia del Derecho Mexicano, 9ª edición, Editorial Porrúa, México 2003.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 3ª edición, Editorial Porrúa, México 2004.

VALENCIA BARRAGAN, Jesús. Crítica Exegética del Derecho Laboral Mexicano del Trabajo, 4ª edición, Editorial y Distribuidora Cárdena, México 2004.

LEGISLACIÓN.

- Ley Federal del Trabajo.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Código Civil para el Distrito Federal.

PÁGINAS ELECTRÓNICAS.

- http://es.wikisource.org/wiki/C%C3%B3digo_hammurabi.
- www.uch.edu.ar/rrhh
- <http://www.antecedentes.net/antecedentes-derecho-laboral.html>

- <http://www.jornada.unam.mx>
- <http://www.scjn.gob.mx/PortalSCJN/>
- <http://www.scjn.gob.mx/PortalSCJN/>