

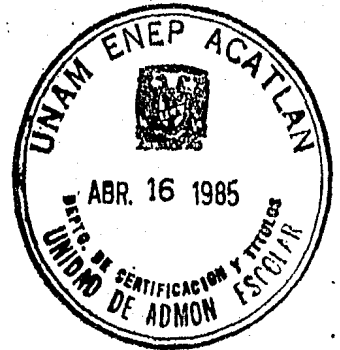
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

TITULO

CONTRATO EVENTUAL DE TRABAJO

TESIS



QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

CONCEPCION AMADO NAVA



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

CONTENIDO

- INDICE	Pág.
- INTRODUCCION	

CAPITULO I

SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACION LABORAL

1. Quienes son los trabajadores	1
2. Clasificación de los trabajadores	3
3. Quienes son los patronos	33
4. Clasificación de los patronos	35

CAPITULO II

RELACION DE TRABAJO

1. Que es la relación de trabajo	41
2. Cuando se presume la existencia de la relación de trabajo	52
3. Cuando se da una prestación de servicios.	53
4. Normas generales para la prestación de servicios	53

CAPITULO III

CONTRATO DE TRABAJO

1. Que es el contrato de trabajo	57
2. Duración del contrato de trabajo	70
3. En que casos el contrato tiene - que ser por escrito	76

CAPITULO IV

CONTRATO DE OBRA Y TIEMPO DETERMINADO

- | | |
|--|-----|
| 1. En que condiciones tiene que celebrarse dicho contrato | 80 |
| 2. Cuál es la relación eventual de trabajo | 90 |
| 3. En que casos tiene que celebrarse dicho contrato | 102 |
| 4. Cuál es la duración de dicho contrato | 103 |
| 5. A quien le corresponde probar la existencia de dicho contrato | 104 |

CAPITULO V

SEGURIDAD SOCIAL RESPECTO A LOS TRABAJADORES EVENTUALES

- | | |
|--------------|-----|
| 1. | |
| 1. Unico. | 107 |
| CONCLUSIONES | 118 |

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como objetivo fundamental, destacar la necesidad de defender el verdadero Derecho de la Estabilidad en el Empleo, por ser la fuente de trabajo el único medio de subsistencia que tienen todas aquéllas personas que requieren prestar su servicio para obtener un salario. Por ello es necesario luchar por que en nuestro país los trabajadores gocen de un auténtico derecho de estabilidad en el empleo de manera absoluta, por que la estabilidad que se otorga a los trabajadores de nuestro país es relativa, por que por un lado se otorga el derecho a conservar la fuente de trabajo a todos aquéllos trabajadores que hayan sido despedidos, pero -- por otro lado se les priva de tal derecho a los trabajadores domésticos, a los de confianza, a los eventuales, a los que tengan una antigüedad menor de un año y aquellos trabajadores que por razón del trabajo que desempeñen o por las características de sus labores estan en contacto directo y permanente con el patrón, no importando que el trabajador durante el procedimiento laboral haya acreditado que el despido del que fué objeto es injusto.

Por otro lado también la Ley Laboral en su artículo 947 faculta al patrón a reinstalar a su trabajador o no, ya que para el caso de que el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo donde se le condena a reinstalar a su trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo que los unia y se le condenará a indemnizarlo en terminos de lo dispuesto por el artículo 50 del propio ordenamiento legal antes invocado, tal criterio es también pasando por alto el hecho de que el trabajador haya acreditado que el despido que sufrió fué totalmente injustificado, perjudicando los intereses del trabajador, por que se deja al ca-

pricho del patrón de reincorporar al trabajador en su empleo, tal criterio se aplica a todos los trabajadores en general incluyendo a aquéllos que fuerón contratados por tiempo indeterminado.

El hecho de no reglamentar y limitar debidamente los contratos por tiempo determinado, pone en juego el derecho a la estabilidad en el empleo, por que se le otorga al patrón la libertad de contratar a sus trabajadores por tiempo determinado privandolos del derecho a la estabilidad, y lanzandolos una vez concluido el contrato a formar parte de las filas de los desempleados, no importando que subsista la materia de trabajo. y en caso de que el trabajador optara por solicitar la prerróga del contrato, tendrá este la carga procesal y en consecuencia tendrá que demostrar que subsiste la causa que dió origen a la celebración del contrato, pero en este lapso el trabajador estara desempleado y suponiendo que se le condenará al patrón a reincorporar al trabajador a sus labores, este si quiere puede hacerlo y si no, nadie se lo obliga.

Con tales criterios se ostenta en contra del derecho a la Estabilidad en el empleo y en consecuencia se lanza al trabajador a formar parte de las grandes filas de los desempleados, esto, causa además un gran perjuicio al trabajador a su familia y a la propia sociedad, perjuicio no tan solo económico sino moral. Por que tanto la incertidumbre del futuro del trabajador como la frustración del mismo, despiertan en él la agresividad que bien puede refrejarse de dos maneras:

- La delincuencia: ya que los trabajadores al no conseguir empleo y máxime en esta situación que a traviesa el país, es muy difícil conseguirlo, se ven obligados a delinquir para poder llevar el pan a su familia.

- El vicio: Los trabajadores al no encontrar empleo y desesperados pueden refugiarse en el vicio, ya que no hay que olvidar que casi todos los trabajadores en general y a consecuencia del sistema, sufren el mal del alcoholismo, dejando a la familia en un grave desamparo y ella tiene que ver la forma de conseguir su propia subsistencia, no importando que se caiga a la delincuencia o a la prostitución, por que no se da ninguna alternativa.

Por ello es necesario conseguir a toda costa que en la Ley Laboral y en la propia Constitución se consagre el derecho a la estabilidad, no obstante que para ello se tengan que derogar las disposiciones legales que ponen en peligro tal derecho.

CAPITULO I
SUJETOS QUE INTERVIENEN EN TODA
RELACION LABORAL

I. Sujetos del Derecho del Trabajo

Para que sea factible la relación de trabajo se requiere la existencia de:

I. Trabajadores.

II. Patrones.

Los primeros son los que forman parte de uno de los sectores más importantes de nuestra sociedad, ya que son los que proporcionan la mano de obra; en tanto que los segundos otorgan el capital.

Algunas legislaciones extranjeras al referirse a los trabajadores crean una división entre ellos, denominándolos, por un lado, empleados y por otro trabajadores. Esta división se basa en los siguientes aspectos:

- El Sistema de remuneración (salario): para los trabajadores es diario y para los empleados es mensual.
- El elemento de colaboración: Para los trabajadores es la mano de obra mientras que para los empleados participan en la dirección de la empresa.
- La naturaleza de la operación: esta diferencia estriba en la modalidad de la actividad de los trabajos, la actividad de los trabajadores es la transformación de la materia prima, participando directa e inmediatamente en la producción, mientras que la actividad que desempeñan los empleados es en forma más directa.
- La calidad en el trabajo: para los trabajadores es predominantemente manual, para los empleados el trabajo intelectual es su órbita.

Nosotros consideramos que estos aspectos no tienen ninguna lógica jurídica, porque, en primer lugar, tenemos que no siempre el Trabajador desempeña su actividad en forma netamente manual ni los empleados desempe

ñan su actividad en forma intelectual, sino que ambos elementos (manual e intelectual) se entremezclan en sodificación variable y muy distinta, de modo que el trabajador manual requiere de la participación de la inteligencia y los trabajadores intelectuales requieren de un aspecto me-
canico. En segundo lugar, tanto los empleados como los trabajadores se encuentran subordinados al patrón de una u otra forma.

En nuestra legislación laboral no existe tal diferencia.

I. Trabajadores.

Conceptos y Definiciones

El concepto de trabajador es un elemento básico del Derecho del Trabajo, ya que este tiene como función primordial fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de la producción. Por ello, el trabajador como sujeto del Derecho de Trabajo, únicamente puede ser una persona física, hombre o mujer tomando en cuenta desde luego las medidas esenciales de protección a las mujeres en relación a ciertos trabajos, la doctrina identifica al trabajador de diversas maneras - tales como:

- Trabajador es la persona física que libremente presta a otra un -- trabajo, mediante una relación de coordinación en forma independiente. (1)
- Es trabajador dependiente quien presta personalmente su trabajo a otro llamado patrón, mediante una relación jurídica en la que la prestación de servicios se hace en forma dependiente, sujeto a las órdenes del patrón.
- Trabajador es la persona física que vende su fuerza de trabajo a-

(1) Ernesto Krotoschin: citado por Sifredo Sánchez Alvarado
Instituciones del Derecho del Trabajo
Tomo I Vol. I, pág. 291. Editorial Trillas.

cambio de un salario.

6 Trabajador es quél que coopera en la producción con fines económicos, según afirma A. Ruprecht.

- Trabajador es la persona que libremente y en virtud de un contrato presta a otra con carácter profesional servicios a cambio de un salario. Definición de Gaspar Bayón y Eugenio Pérez Botija.
- Trabajador es aquella persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. Según lo define la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8o.

Esta última definición se desglosa en los siguientes elementos:

- . El Trabajador únicamente puede ser una persona física, por que en el momento de prestar sus servicios gasta su energía personal.
- . La subordinación según la doctrina es el elemento característico de toda relación de trabajo, por la dependencia que se tiene del patrón.
- . La prestación de un trabajo es la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

2.- Clasificación de los Trabajadores.

Es necesario señalar que uno de los objetivos fundamentales de la Ley Federal del Trabajo es la protección de todos los trabajadores y ésta especifica cuál debe ser la edad suficiente, entre otras cosas, para que un trabajador preste algún servicio.

Tomando en consideración lo anterior, tenemos que la primer clasificación

de los trabajadores será desde el punto de vista de la edad con la que debe contar el trabajador como mínimo para poder desempeñar un servicio, y en base a ésto, se dividen en:

- a) Trabajadores Menores de Edad.
 - b) Trabajadores Mayores de Edad.
-
- a) Trabajadores Menores de Edad.

Tiene la categoría de trabajador cualquier persona física que preste sus servicios, bajo la subordinación del patrón, con el requisito de tener la edad mínima que la Constitución señala para que se pueda prestar el servicio, y que consta de 14 años de edad, se requiere además haber tenido la educación obligatoria. (2)

La Ley Federal del Trabajo preve que los mayores de 14 años de edad y menores de 16, para poder prestar sus servicios se requiere:

- La autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, el Sindicato al que pertenezcan o de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Inspector del Trabajo o la Autoridad Política respectiva.
- Deberán contar con un certificado médico que acredite tener aptitudes para el desarrollo del trabajo.
- La jornada de trabajo de estos trabajadores no podrá exceder de seis horas y con una hora intermedia de reposo entre este período, les queda prohibido trabajar horas extras y para el caso de laborarlas se les pagará un 200% más de las que se pagan comunmente a otros trabajadores, y disfrutarán de un periodo anual de 18 días, por lo menos, les queda prohibido trabajar en expendios de bebi-

(2) Manual de Derecho del Trabajo
Procuraduría de la Defensa del Trabajo
Segunda edición pág, 462.

das embriagantes de consumo inmediato, en trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres, en trabajos peligrosos o insalubres, trabajos superiores a sus fuerzas y todos aquellos que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal, es establecimientos no industrializados después de las 22 horas, además, se les prohíbe prestar sus servicios en trabajos de maniobras de servicios públicos en zonas de jurisdicción Federal. Y a los Trabajadores menores de 15 años de edad se les prohíbe prestar sus servicios en buques. Se les prohíbe realizar su trabajo como ambulantes.

Las limitaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, a los trabajadores mayores de 14 años de edad y menores de 16 años, para prestar sus servicios denota el propósito de proteger al trabajador adolescente por estar en un periodo más importante para su desarrollo físico de todo ser humano.

Nosotros consideramos que el hecho de existir trabajadores menores de 14 años, es un problema y en relación a éstos para la Ley Federal del Trabajo no existe, no obstante que en la práctica es muy común que a estos menores de catorce años de edad se encuentren prestando sus servicios en tortillerías, como vendedores de periódico, vendedores de chicles, como holeros, en tiendas de auto servicio como "cerillos" etc., al no existir estos trabajadores dentro de nuestra legislación laboral como consecuencia de esto se les deja en un estado de desprotección, y para evitar esto es necesario que se incluya un capítulo especial en la Ley Laboral de estos trabajadores y que se especifique sus condiciones de trabajo.

b) Trabajadores Mayores de Edad.

Esta clasificación se hace tomando en cuenta en momento en que el trabajador está capacitado físicamente para prestar sus servicios y

cuando se tiene la mayoría de edad en la que ya no existe limitaciones para la prestación de servicios y es cuando se tienen 18 años de Edad, y por ello se subdividen los trabajadores en:

- Trabajo de Varones.

- Trabajo de Mujeres.

- El Trabajo de varones: se presenta cuando todos aquellos trabajadores de sexo masculino prestan sus servicios en todo tipo de labores, incluyendo las peligrosas e insalubres, exponiendo con ello su propia vida con el objeto de obtener los medio de subsistencia para él y los suyos.

- El Trabajo de mujeres: Este trabajo lo desempeñan las personas de sexo femenino. Como las necesidades económicas han influido desde el siglo pasado para llevar a la mujer a los centros de trabajo, descartando con esto el antiguo concepto que recluía a la mujer en su hogar, y por ello se vió en la necesidad de que en el campo de trabajo la mujer se equiparara al hombre con los mismos derechos y oportunidades, por lo que la mujer se consideró con iguales derechos que el hombre en el aspecto civil, finalmente en nuestro país se estableció la igualdad de derechos, pero durante algunos años nuestra legislación impulso algunas limitaciones en el trabajo de la mujer, de la mujer, no obstante que les reconocía las mismas obligaciones y derechos que el hombre, restricciones que se justifican porque el objetivo fundamental de éstas va encaminado a la protección de la maternidad, lo que implica que tales limitaciones no se refieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumpla la función de la maternidad, por lo que durante el periodo del embarazo la mujer trabajadora no realizará labores que exijan esfuerzos considerables, que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como: levantar, tirar o empujar objetos de gran peso, encontrarse de pie

durante largo tiempo, además, no podrá realizar trabajos que puedan alterar su estado psíquico y nervioso, por ello, consideramos que es necesario que se respeten las modalidades que para el trabajo femenino establece en el artículo 123 Constitucional fracción V.

La Ley Federal del Trabajo al ser reformada en 1931 consigné la libertad que actualmente la mujer en materia de trabajo goza y se equipara a las del hombre en sus derechos, se suprimió la prohibición para que las mujeres trabajen en labores insalubres o peligrosas, para el trabajo nocturno, industrial o para cualquier trabajo después de las 22 horas y sólo en la actualidad se mantiene esta prohibición cuando la mujer se encuentra en cinta o que por razón de la maternidad no pueda atender estas labores sin perjudicar aquellas funciones que indudablemente deben tener primacía, por esto, se consideró como es debido, y ya lo señalaba la Ley anterior, cuidar la noble misión de la maternidad, por ello el artículo 170 de la Ley Laboral vigente, enumera una serie de derechos que corresponden a todas las madres trabajadoras, como el poder disfrutar de 6 semanas anteriores y posteriores al parto, con goce de sueldo, disfruta de dos periodos de descanso de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, y en caso de que por razones de salud fuere necesario prorrogar el periodo de descanso, tendrá derecho a disfrutar únicamente el 50% de su salario durante un periodo no mayor de 60 días, cuando se requiera de más tiempo se podrá tomar, pero sin goce de salario, pero el plazo máximo de descanso para la mujer embarazada no podrá ser mayor de un año, contado a partir de la fecha del parto, en los lugares donde presten sus servicios el patrón tendrá la obligación de mantener un número suficiente de asientos para las madres trabajadoras, pero esta obligación no sólo se debe circunscribir, desde nuestro punto de vista, a las madres trabajadores, sino a todas las mujeres.

La anterior clasificación se subdivide en:

- Trabajadores Manuales.
- Trabajadores del Campo.
- Trabajadores Intelectuales.

- **Trabajadores Manuales:** Son todos aquéllos que en el momento de prestar un servicio ponen en acción su energía de trabajo.

- **Trabajadores del Campo:** La Ley Federal del Trabajo de 1931 al referirse a estos trabajadores los definía como a las personas de uno u otro sexo que ejecuten a destajo los trabajos propios y habituales de una empresa agrícola, ganadera y forestal. (3)

Esta definición se modificó por considerarse que el término de peón no era apropiado por lo que significaba pues se entendía como jornalero que trabaja en algo que no pide ningún arte o habilidad, y el hecho de seguir utilizando este término era aceptar una subestimación del trabajo que desempeñan estos.

La Ley Laboral vigente los define como aquéllos que ejecuten trabajos propios o habituales de la agricultura, ganadería y forestales al servicio de un patrón. Estos trabajadores cuentan con un capítulo especial en la Ley Laboral vigente, que señala las condiciones de trabajo de estos, por ello éstas como lo estipula el artículo 25 del ordenamiento legal invocado deberán hacerse constar por escrito, la falta de este requisito formal no priva al trabajador de los derechos consignados a su favor por los servicios que presta, ya que se imputara al patrón la falta del escrito de referencia. Nosotros consideramos que el espíritu proteccionista de esta disposición pretende llegar más allá de la realidad, por que bien sabemos que la mayoría de estos trabajadores carecen de instrucción elemental y por ello se ignora la existencia de tal dis-

(3) Mario de la Cueva
Nuevo Derecho del Trabajo.
Primera Edición, Editorial Porrúa pág. 499

posición y por ende ésta pretende llegar más allá de la realidad, este problema bien sabemos que la Ley Federal del Trabajo, no podrá resolverlo, no obstante que la misma estipula en su artículo 132 fracción -- XII que el patrón tienen la obligación de colaborar con las Autoridades del Trabajo y Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores a su servicio, en relación a esto señalaremos que existen dos tipos de obligaciones educacionales del patrón que son:

- . La primera obligación se refiere a la cooperación de la alfabetización de los trabajadores, para la enseñanza primaria mínima, secundaria y para formar actividades culturales y deportivas.
- . La segunda se refiere a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. (4)

A esta obligación que tiene el patrón con sus trabajadores cabe mencionar que el Estado juega un papel importante en razón a su carácter social que no sólo requiere órganos jurisdiccionales que deriman los conflictos, sino de órganos administrativos especializados de vigilar el cumplimiento de las Leyes Laborales, con este objeto surgió la Inspección del Trabajo a cargo de funcionarios dependientes del poder Ejecutivo, para vigilar que las normas de trabajo se cumplan, especialmente las que se refieren a los derechos y obligaciones de los trabajadores y sus patronos.

La Inspección del Trabajo tiene que colaborar para resolver el problema de la alfabetización, ya que los Inspectores del Trabajo tienen como función el de vigilar periódicamente que las empresas y establecimientos, y en general todos los patronos cumplan con sus obligaciones consignadas en la Ley Laboral, y para el caso de que el patrón no cumpla con esta obligación, tendrá que poner al tanto a las Autoridades del Trabajo, para que estas obliguen a los patronos a cumplirlas. Y en el supuesto de que los Inspectores sean los que no cumplan con la obliga-

ción vigilar se les deberá aplicar las sanciones correspondientes y que se señalan en la misma Ley Laboral.

Nosotros consideramos que si esta medida se cumpliera al pie de la letra, ayudaría a solucionar el problema conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública, ya que esta última tiene como objetivo el vigilar el cumplimiento de las obligaciones que se imponen a los patrones en la Ley Federal del Trabajo, en materia educativa, y con todo ello lograríamos que los trabajadores conocieran los derechos que tienen consignados a su favor, de no lograrse esto los únicos beneficiados serán los patrones por que lo único que les interesa a estos es -- que sus trabajadores se mantengan en la ignorancia para poder seguirlos explotándolos.

Por otro lado tenemos que a estos trabajadores se les puede considerar de planta, cuando hayan laborado al servicio del patrón en forma permanente continúa por tres meses o más, tal y como lo señala el artículo 280 del Código Laboral, o bien, cuando no se les da a firmar contrato, se deberá entender que la relación de trabajo es por tiempo indefinido, la norma de referencia tiene como objeto proteger el derecho a la estabilidad en el empleo, pero desafortunadamente lo ignoran los -- trabajadores e incluso se da el caso de que cuando ya tienen varios años prestando sus servicios al mismo patrón y este los despide, ni siquiera saben que pueden demandarlo ante las Autoridades del Trabajo a efecto de que se les reincorpore en su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venían haciendo hasta la fecha de su injustificado despido o bien a que se les indemnice. Por ello sostenemos que -- estos trabajadores son los más desprotegidos y marginados no tan sólo por la Ley sino por la misma sociedad, y para lograr su reivindicación se debe combatir el mal que durante muchos años los ha esclavizado y -- que es el analfabetismo.

- Trabajadores intelectuales: son aquéllos trabajadores que para desempeñar las labores para las que fueron contratados, requieren una espe--

cialidad que bien puede ser cultural, científica, técnica o artística y al desempeñarlo lo puede hacer de diversas maneras tales como:

- . Prestan sus servicios a una sola persona, bajo la dirección o exclusividad de ésta, siendo en este caso un empleado, por no existir un grado de dependencia.
- . Trabajan para el público, ya que prestan sus servicios a aquéllas personas que eventualmente procuran sus servicios. En estas condiciones no existe ningún lazo de dependencia con la clientela.
- . Pueden prestar sus servicios para una persona o para el público permanentemente, por lo que la actividad laboral que desempeñan en estas condiciones es objeto de varios contratos de la misma naturaleza y no es un trabajo subordinado.
- . Pueden prestar sus servicios a varias personas en forma permanente.

La anterior clasificación se subdivide a su vez en:

- A. Trabajadores Subordinados.
- B. Trabajadores no Asalariados.
- C. Trabajadores Autónomos.

A. Trabajadores Subordinados: Son aquéllos trabajadores que laboran en virtud de un contrato de trabajo o relación laboral, y la actividad que desarrolla es bajo la subordinación del patrón, pues se dejan guiar y dirigir por él, de modo que su energía de trabajo es conducida paso a paso para lograr los fines deseados por el patrón, por lo que el trabajador solo tiene el deber específico de trabajar y obedecer.

Lo anterior se observa en todas las formas de trabajo en el sector de cualquier actividad, sea industrial, agrícola o del comercio.

B. Trabajadores no Asalariados: son aquéllos que prestan sus servicios en forma instantánea, y por ello no cuentan con las mínimas --- prestaciones que otorga el Código Laboral, éstos pueden llegarse a confundirse con los pequeños comerciantes, estos trabajadores los forman los vendedores de periódico de chicles y los boleros entre otros.

En 1921 éstos pudieron incorporarse al régimen del Seguro Social - Voluntario, garantizándose con ello el futuro de estos trabajado-- res, por que mientras cuentan con su energía de trabajo no existe-- mayor problema por que pueden subsistir, pero éste viene cuando ya no estan en posibilidades de trabajar y por ello se debe recomendar que se incorporen al Instituto Mexicano del Seguro Social.

C. Trabajadores Autónomos: son aquéllos que no dependen directamente del patrón, al que van a prestar sus servicios por no existir subor-- dinación, estos trabajadores al igual que los anteriores, no gene-- ran ninguna prestación establecida en la Ley Laboral, pero a diferen-- cia que aquéllos éstos obtienen mejores ingresos económicos.

De la anterior clasificación se desprende la siguiente:

- Trabajadores de Confianza.

- Trabajadores por Razón a su permanencia.

- Trabajadores por la función que desempeñan.

- Trabajadores Intermediarios o de Zonas Grises.

- Trabajadores de Confianza: Es común que al referirse a éstos trabajado-- res indebidamente se les denomine Empleados de confianza, término in-- correcto, por que en ninguna de las XXXI fracciones del artículo 123 - Constitucional se refiere a empleados, y la Ley Federal del Trabajo in-- debidamente sometio a estos a un régimen especial.

El concepto de empleado de confianza fué empleado por primera vez en el

Proyecto sobre la jornada de trabajo, presentado en la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo que se celebró en la Ciudad de Washington en el año de 1919 y que fue optado más tarde por la Legislación Belga, pasando posteriormente a nuestro derecho mexicano, en el proyecto presentado se señalaba que la jornada de 8 horas no se ría aplicada a los empleados que desempeñaban puestos de confianza, - dirección o administración, por lo que desde entonces se sostuvo que estos empleados serían precisamente los que por razón a sde sus funciones tenían a cargo la marcha de la negociación ó aquellos que es-- tuvieran al tanto de los secretos de la empresa. (5)

La doctrina los define como aquellos cuya actividad se relaciona en forma directa o inmediata en la vida de la empresa, como es la dirección, la administración, vigilancia y fiscalización.

De esta definición se desprenden los siguientes elementos:

- . Para que se otorgue la categoría de confianza se requiere que la actividad que se va a desempeñar se relacione en forma directa e inmediata en la vida de la empresa.
- . El servicio que se va a prestar debe ser de dirección, administración, vigilancia y fiscalización, así como las que se relacionen con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En consecuencia, se considera que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto, por ello la fiscalización y vigilancia deben tener el carácter general en la empresa.

La Ley Federal del Trabajo vigente, dispone que las condiciones de trabajo que se tienen consignadas a éstos, deben ser proporcionadas -

(5) Nestor de Buen L.

Derecho del Trabajo

Tomo II, Cuarta Edición, Editorial Porrúa pág, 445.

a la naturaleza e importancia de los servicios que se prestan para trabajos semejantes, dentro de la misma empresa o establecimiento.

Así mismo las condiciones de trabajo contenidas en los Contratos Colectivos de Trabajo que rijan en la vida de una empresa o establecimiento se extenderán a todos los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario que se estipule en el mismo Contrato.

La excepción que se marca, y que por regla general se encuentran en casi todos los contratos es la famosa cláusula que más o menos señala lo siguiente: Los aumentos que se otorgan a los trabajadores por concepto de revisión salarial se otorgará a todos, a excepción a los de confianza.

Los trabajadores de confianza tienen consignadas a su favor las limitaciones que se encuentran señaladas en la Ley Laboral y que son las siguientes:

- . A los trabajadores de Confianza se les limita a formar parte de un Sindicato según lo dispone el artículo 183 de nuestro Código Laboral, algunos tratadistas del derecho para justificar esta ilegal limitación argumentan que es correcto que éstos, no formen parte del Sindicato por encontrarse vinculados con el patrón, y en consecuencia, no podrán defender los intereses de sus compañeros, tal justificación desde nuestro punto de vistas, no es válida, por que si bien es cierto que se encuentran vinculados con el patrón, también lo es que son trabajadores. Esta limitación contraviene lo dispuesto por el artículo 123 fracción XVI de nuestra Constitución, que a la letra dice " tanto los empresarios como los obreros tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicato o asociaciones profesionales", decimos que contraviene esta disposición en virtud de que en ninguna de las XXXI fracciones del precepto legal antes invocado, señala la excepción a los trabajadores de confianza, sino por el contrario, el artículo 358 de la Ley Federa

ral del trabajo apoyandose en el artículo de referencia señala que a nadie se le puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no-formar parte de él. Por esto debe ser derogada tal limitación, por que perjudica los intereses de los trabajadores.

- Estos trabajadores no podrán ser tomados en consideración en el recuento que se efectuó para determinar la mayoría en los casos de Huelga, tal limitación se encuentra señalada en el artículo 183 de la Ley de la materia, y en consecuencia estos trabajadores no podrán formar parte de ningún movimiento de huelga, tal limitación es anticonstitucional, ya que el artículo 123 fracción XVII, reconoce como un derecho de todos los trabajadores, sin excepción, y de los patronos, las huelgas y los paros.

Esta limitación es contraria a los intereses de los trabajadores, ya que se les priva el poder utilizar la única arma legal que posee para arrancarle al patrón la celebración de un contrato colectivo o contrato ley, para conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo y el capital, exigir la revisión del contrato colectivo o contrato ley al terminar el período de su vigencia y exigir la revisión de los salarios en términos de los artículos 399 y 399 Bis de la Ley de la materia, limitación que debe ser derogada por ser violatoria a las garantías individuales consagradas en nuestra Constitución.

- Según lo dispuesto por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción III, éstos trabajadores, en caso de ser despedidos sólo podrán optar por su indemnización y les limita el que puedan optar por su reincorporación en el trabajo, esta limitación contradice lo estipulado por el artículo 123 fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el artículo 48 de la Ley de la materia, ambos preceptos legales, facultan al ---

trabajador a optar en caso del despido injustificado, por su reinstalación o indemnización, el precepto legal que permite esta limitación debe ser derogada, por que se atenta además a la estabilidad en el empleo.

- Estos trabajadores podrán participar en el reparto de utilidades con la limitación de que si su salario es superior al más alto que un trabajador sindicalizado, solo se aumentara un 20% de su salario y este se tomará como base para el reparto. Esta limitación consideramos que es justificada, ya que de no existir ésta se llevarían la mayor parte de las utilidades.

- Trabajadores por razón a su Permanencia:

-
- Trabajadores de planta
- Trabajadores Eventuales.
- Trabajadores Tránsitorios
- Trabajadores Substitutos

- Trabajadores de planta: son aquéllos que se encuentran vinculados por una relación jurídica que lleva en si, la marca de la continuidad, es decir aquél, que no fué contratado transitoriamente, sino que ha llegado a ser un elemento humano, normal del organismo de la empresa o establecimiento. (6) Presuponiendo en todo momento que se trata de una empresa de trabajo continuo; además dicha normalidad es el reflejo del reglamento orgánico de la empresa, en cuanto el trabajador ocupe un puesto o desarrolle una actividad prevista en el escalafón, circunstancia que hace, que la relación de trabajo tenga en si misma la posibilidad de continuación indefinida.

De la anterior definición se desprenden los siguientes elementos:

(6) Eusebio Ramos

Derecho Sindical Mexicano, Las Instituciones que Genera.

Segunda Edición, Editorial Cardenas Editor y Distribuidor, pág353

- La permanencia: es el vínculo que resulte de la relación de trabajo y no de una determinada actividad, y que obliga al trabajador a mantenerse continuamente a disposición del patrón y por ello lleva en sí la marca de la continuidad.

- La Continuidad: es una figura jurídica de la permanencia y presupone la existencia indeterminada de la relación de trabajo con la posibilidad de que el trabajador es incorporado como elemento humano que se requiere para el funcionamiento normal de la empresa, donde resulta el carácter jurídico de la continuidad, y que solo puede ser interrumpida por las causas de rescisión de contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, que se encuentran señaladas en el artículo 47 de la Ley Laboral y 51 del mismo ordenamiento legal.

- La Estabilidad: este elemento no es sino un modo de ser de la permanencia la cual también esta estrechamente ligada, y llega a confundirse con la permanencia. La estabilidad a diferencia de la continuidad implica una limitación convencional que resulta de la voluntad expresada en el contrato de trabajo, por las partes.

- El Escalafón: es el acto formal que la Ley de la materia en su artículo 158 obliga al patrón a determinar las antigüedades de sus trabajadores, para poder determinar la antigüedad del trabajador que haya ingresado en primer término, como un elemento orgánico normal en la empresa o establecimiento, es decir en forma permanente, continua y estable.

Estos trabajadores se subdividen en:

- Trabajadores fijos de carácter continuo: son aquellos que de modo permanente ejecuten trabajos exigidos que constituyan una necesidad permanente en la empresa, para su funcionamiento normal, lo -

característico de estos trabajadores es que prestan sus servicios todos los días de manera uniforme en períodos de tiempo fijo.

- **Trabajadores Fijos de carácter discontinuó o intermitente** Son: aquéllos que prestan sus servicios en temporadas, lo característico de éstos es que la prestación de servicios la realizan en intervalos de tiempo sin uniformidad, y por su eventualidad, actúan en determinadas épocas del año, por falta de trabajo, los trabajadores más comunes son los de las zafras.
- **Trabajadores Eventuales:** son aquéllos que ejecutan trabajos cuya duración esta sujeta a cualquier suceso imprevisto, lo que caracteriza a estos trabajadores es que la prestación de servicios se hace sin fijeza y se contrata por duración extraordinaria y cuya relación de trabajo se extingue cuando cesa la causa que determinó su origen.

La duración de los contratos que celebran estos trabajadores es de:

Para Obra o servicios determinados.

Por tiempo determinado.

Los trabajadores eventuales se clasifican en:

- **Trabajadores Transitorios o Accidentales.**

Son aquéllos que prestan sus servicios por una sola vez, sin que se tenga la posibilidad de repetirlo en el futuro y dentro de la misma empresa la actividad por la que fué contratado, el servicio es ocasional, por lo que en 1973 la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sustentó la siguiente ejecutoria:

Trabajadores Transitorios, no generan derecho de Antigüedad, ni escalafonario. lós.- tratándose de un trabajador que tenga el carácter transitorio, debe estimarse que no genera derecho de antigüedad, ni-

escalafonarios, ya que estos solo son reconocidos a los trabajadores de planta de conformidad con el artículo 7o., en relación con el 1o y 2o. del reglamento de escalafón, anexo al contrato-colectivo respectivo.

A.D. 1128/73 Bartolo Dominguez Pérez. 24 de agosto de 1973. 5 Votos. Ponente Euquerio Guerrero López. (7)

Criterio que afortunadamente en 1978 fué substituido por la siguiente ejecutoria:

Antigüedad, prima de pago proporcional de la.- Como la Ley Federal del trabajo en su artículo 162 establece que como el pago -- por concepto de la prima de antigüedad es el importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados es justo que si un trabajador deja de prestar sus servicios antes de que cumpla el año , se pague en forma proporcional tal prestación.

A.D. 36/78 Unanimidad 4 votos: Ponente Julio Sánchez Vargas.-

Consideramos que éste último criterio sustentado por nuestro más alto Tribunal es el adecuado, por que la prima de antigüedad es una prestación que se va generando día a día, por ello todos los trabajadores sin excepción tienen derecho a disfrutar de esta prestación, independientemente del tiempo que ha prestado el servicio.

Es de suma importancia que estos trabajadores cuenten con una participación en el escalafón o cuadro general de antigüedades, a efecto de que puedan participar en las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación, por que éstas serán cubiertas escalafonariamente, -- por el trabajador de categoría inferior.

• Trabajadores Interinos o Substitutos:

Son los trabajadores eventuales que prestan sus servicios substituyendo a otro de carácter fijo, bien en forma temporal, o por tiempo determinado, estos trabajadores tienen la oportunidad de --

trabajar, cuando un trabajador de planta este incapacitado, por permiso, vacaciones, incapacidad etc.

- Trabajadores que se clasifican por la función que desempeñan

- . Trabajadores técnicos titulados o no.
- . Trabajadores Jefes de oficinas y sus auxiliares.
- . Trabajadores Obreros.
- . Trabajadores Subalternos.
- . Trabajadores de Oficios o actividades diversas
- . Trabajadores de la Industria.
- . Trabajadores del Comercio.
- . Trabajadores de Buques.
- . Trabajadores Agrícolas.
- . Trabajadores Domésticos
- . Trabajadores Actores y Músicos.
- . Trabajadores a Domicilio
- . Trabajadores de Autotransporte.
- . Trabajadores de la Tripulación Aeronáutica.
- . Trabajadores Aprendices.
- . Trabajadores Instruidos.
- . Trabajadores Meritorios.
- . Trabajadores Deportistas

. Trabajadores Técnicos titulados o no, son aquéllos que: para la ejecución de su trabajo deben tener una adecuada competencia o práctica normalmente especializada.

. Los Trabajadores de Oficina y sus Auxiliares:

Son aquéllos trabajadores que teniendo conocimientos de mecánica - administrativa y contable ejecutan todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles como propios de personal de oficina o despacho.

. **Trabajadores Obreros:**

Son aquéllos que ejecutan su trabajo en un orden mecánico y material y pueden ser:

. Especializados.

. No especializados.

. **Trabajadores Subalternos:**

Son aquéllos a los que se les encomienda generalmente funciones de vigilancia u otros de carácter elemental que facilita la labor en los empleados directivos, tales como cobros, recargos, pagos diversos en la calle.

. **Trabajadores de Actividades u Oficios Diversos:**

Los servicios que prestan no se encuadra en ninguno de los grupos señalados anteriormente.

. **Trabajadores de la Industria:**

Son aquéllos que estan empleados en una empresa, como oficiales, auxiliares o aprendices, funcionarios de la empresa, maestros de taller, técnicos.

. **Oficiales y Auxiliares:** este grupo lo integran, los artesanos, obreros fabriles, es el grupo al que pertenecen los oficiales.

. **Empleados Industriales:** Son aquéllos que se les da confianza en la dirección, o vigilancia de la empresa, o de una sección de la misma, y los que prestan un servicio de alto nivel técnico.

. **Trabajadores del Comercio:**

Son aquéllos que se emplean en la prestación de un servicio comercial, en una actividad mercantil, ejemplo, los vendedores de libros, cigarros, etc.

. **Trabajadores de Buques:**

Son aquellos que desempeñan su trabajo en las siguientes categorías, capitanes, oficiales de cubierta, maquinistas, sobre cargo radiotelegrafista, contramaestres, dragadores, marineros, personal de cámara y cocina, armador, fletador y cualquier otra actividad que se ejecuten en un barco o embarcación, que ostenten -- bandera mexicana, las condiciones de trabajo deben quedar estipuladas por escrito como lo ordena el artículo 25 de nuestro Código Laboral, y debiera contener además de los demás requisitos que señala este precepto legal, el porcentaje que se les pagará a -- los trabajadores en caso de salvamento de otro buque. El salario de estos trabajadores es violatorio al principio de la igualdad de los salarios, ya que el Código Laboral estipula salarios distintos a trabajos iguales, siempre y cuando se presten en buques de diversas categorías, tal estipulación pasa por alto lo señalado en la fracción VII del artículo 123 Constitucional que señala " que a trabajo igual debe corresponder un salario igual, sin tener en cuenta sexo y nacionalidad". También la propia Ley en su artículo 86 dice: que a trabajo igual desempeñado en puesto, -- jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. Tal disposición no es justificada y es contraria a la Constitución y a la propia Ley, es por ello que debe ser derogada por anticonstitucional, además el lugar en que se -- preste el servicio no puede determinar el salario que debe co--- rresponder a los trabajadores.

• **Trabajadores Agrícolas:**

Estos han quedado definidos en la segunda clasificación que se -- hace en este capítulo, al referirnos a los trabajadores del campo.

• **Trabajadores Domésticos:**

La Ley Laboral vigente los define como aquéllos que prestan sus -- servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes del ho -- gar, de una persona o familia. Esta clasificación la tenemos que-

encuadrar en el sexo femenino, ya que por regla general son trabajadoras las del servicio doméstico, por ser tal vez una actividad que se les ha asignado a las mujeres, y por ser una actividad que saben desarrollar, son trabajadoras que en la mayoría de los casos ni siquiera la primaria han cursado, por regla general llegan del interior de República a nuestro Distrito Federal en busca de un empleo, por que hay no existen fuentes de trabajo suficientes, y para obtener este los patrones tienen que cerciorarse que son personas honestas y dignas de confiar el cuidado de su hogar, y si llenan estos requisitos, se les acepta y se les designa un cuarto con su respectiva cama y un ropero, con baño, trabajan más de la Jornada normal de trabajo, por no tener un horario fijo y por ello tienen que estar a toda hora del día y de la noche a disposición de los patrones, son tratadas en ocasiones con insultos cuando no cumplen de inmediato con las órdenes que se les den, y éstas tienen que soportarlo por que ignoran que tienen derecho a que se les respete o bien por la necesidad del trabajo, si la trabajadora es joven corre el riesgo de ser violada por el patrón o el hijo de éste, y si se opone sabe que se le despedirá o se les amenaza que las van a denunciar por robo de tal o cual cosa. Bajo estas pésimas condiciones las trabajadoras tienen que soportar el brillante premio que les otorga la Ley Laboral, que se encuentra estipulado en su artículo 334, consistente en que se les otorgará un salario en dinero y en especie, el primero corresponde a un 50% y el segundo el otro 50% que corresponde a la alimentación y habitación. Nuestro más alto tribunal en su ejecutoria del 11 de noviembre de 1976 impuso este criterio. Trabajadoras Domésticas, Diferencias laborales que tienen derecho a cobrar.- Si en especie la trabajadora doméstica acredita en autos que la parte patronal le pagaba menor cantidad que el salario mínimo general, correspondiente a la zona económica donde laboraban para esta clase de servicios, tienen derecho a que se les pague las diferencias del salario, resultante entre las cantidades devengadas y el salario mínimo general deduciendo desde luego el importe de los alimentos y habitación equivalente en el 50%.

A.D. 139/76 Elisa Maria Lavh.- 11 de noviembre de 1976

Unanimidad de Votos: Ponente Rafael Barredo Pereira.(8)

Al analizar el salario de estas trabajadoras, tenemos: que es violatorio de las normas protectoras del salario, por ser contraria a lo establecido por el artículo 85 de la Ley de la materia, porque tal precepto señala que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, Es clara tal violación, ya que si tenemos que el salario mínimo en el Distrito Federal es de \$ 816.00, diarios, -- mensual es de \$ 24,480.00 de ésta cantidad sólo le tocara a la trabajadora \$ 12 240 y el otro tanto, el patrón dispondrá libremente de él, para ocuparlos supuestamente para alimentación y habitación de dichas trabajadoras, ahora bien ¿ efectivamente invierte tan cantidad el patrón para cubrir la alimentación y habitación de su trabajadora? , consideramos que no, ya que en lugares donde estas trabajadoras prestan sus servicios, comida existe y en abundancia, ya que el patrón se da el lujo hasta de darle de comer carne a los animales que tiene, por ello el patrón no invierte ni un sólo centavo para la alimentación, e incluso podríamos afirmar que es la que sobra en sus hogares, y en cuanto a la habitación se presenta la misma situación, ya que la proporcionan en pésimas condiciones, e incluso éstas se encuentran techadas de laminas de cartón, por que normalmente se encuentran en la azotez de la casa, y obviamente en tiempos de lluvias las trabajadoras tienen que soportar las goteras, y en tiempo de calor, tienen que soportarlo pero con mayor intencidad por que las laminas guardan calor, además podemos afirmar que por este concepto el patrón no gasta ni un solo centavo, ya que a la llegada de la trabajadora no se construye la misma. Por todo lo anterior debemos luchar por que se derogue la forma de retribución a estas trabajadoras y por ser contraria a lo estipulado por el artículo 123 fracción VI segundo párrafo.

Por otro lado tenemos que el patrón se ahorra el pago de vacaciones

(8) Informe de la Suprema Corte de Justicia de 1976.

prima de las mismas y aguinaldo, por la sencilla razón de que las trabajadoras al igual los del campo desconocen los derechos consignados a su favor, por esto cabe preguntar ¿ como para cubrir el salario de las trabajadoras los patrones si cumplen al pie de la letra lo señalado por la Ley y les descuentan el 50 % del mismo? . - Para convativir todas las arbitrariedades que se cometen con estas trabajadoras se necesita que las mismas se organicen y formen su propio Sindicato que defienda sus intereses y conquiste todas las prestaciones consignadas a su favor. Por su parte la Inspección -- del Trabajo juega un papel importante en esta tarea ya que esta de bera obligar a los patrones a que cumplan con la Ley y muy en especial lo estipulado por el artículo 132 fracción XIII, para convativir el analfabetismo, se deberá luchar a que a estas trabajadoras se les incorpore al Regimén del Seguro Social Obligatorio.

• Trabajadores Actores y Músicos:

Son aquéllos que actúan en teatros, cines, centros nocturnos, variedades, circos, radio, televisión, salas de doblaje o grabación, o cualquier otro lugar donde se trasmite o quede gravada su voz o la música que toque. La duración de la relación de trabajo es por --- tiempo determinado , indeterminado, para una o varias temporadas, para la celebración de una o varias funciones, una vez que estos trabajadores dejen de prestar sus servicios por haber concluido -- su contrato si éste fué por tiempo determinado, no podrá solicitar la prorroga del mismo, no obstante que subsista la materia de trabajo. (9) Violación al principio de la estabilidad en el empleo, - las condiciones de trabajo se haran constar por escrito determinando con la mayor precisión posible la duración de la relación de -- trabajo, en cuanto a la remuneración se viola lo estipulado por el artículo 123 fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y lo establecido en el artículo 86 de la -- Ley Federal del Trabajo que establecen: que ha trabajo igual deberá corresponder un salario igual.

(9) Manual del Derecho del Trabajo: ob. cit. pág. 476.

• **Trabajadores a Domicilio:**

• Son aquéllos que ejecutan el trabajo habitualmente en su domicilio o en un lugar libremente elegido por estos, mismo, que se hace sin la dirección ni vigilancia del patrón, el elemento de subordinación jurídica en este trabajo no es clara por la falta de estos elementos, el salario que perciben no es retribuido por jornada laboral, sino por unidad de obra, las condiciones de trabajo tienen que constar por escrito, el patrón esta obligado a proporcionar a sus trabajadores el material y utiles necesarios para la prestación de servicios en la fecha y horas convenidas, en caso de incumplimiento, se le esta impidiendo a que el trabajador pueda laborar, tal situación se equipara a un despido y por ello el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice por el tiempo perdido y a optar por las acciones señaladas en el artículo 48 de la Ley de la materia, tal y como lo dispone en su artículo 329. Además el trabajador podrá optar -- no tan solo por esas acciones sino a rescindir el contrato de trabajo, tal y como lo dispone el artículo 51 fracción IX de nuestra Ley, y en consecuencia a que se le indemnice en términos del artículo - 50, esta causas de rescisión la podrá hacer valer el trabajador dentro de los treinta días siguientes en que se dió la causa.

• **Trabajadores de Autotransporte.**

Son aquéllos que prestan sus servicios a los propietarios o permisionarios de vehículos, como conductores, cobradores, y demás que presten sus servicios a bordo de autotransporte de servicios público, de pasaje de carga, mixtos, foraneos o urbanos.

• **Trabajadores de Tripulación Aeronáutica:**

Son aquéllos que prestan sus servicios en las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostentan matricula mexicana y se consideran miembros de las tripulaciones aeronáuticas de acuerdo a las disposiciones legales y técnicas, correspondientes,.

• **Trabajadores Aprendices:**

La Ley Federal del Trabajo de 1931 definió a estos trabajadores como aquéllos que se emplean al servicio de otro con el objeto de adquirir una formación profesional, y en el artículo 218 reglamento - el contrato de trabajo y señalaba que era aquél en virtud del cual, una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio, la re---tribución convenida, y señalaba que el contrato que celebrara un ma---yor de 12 años de edad o menos de dieciséis lo tendría que celebrar su padre o representante legal con la aprobación del Sindicato al - que pertenescan o en su defecto de la Junta de Conciliación y Arbi---traje del lugar y a falta de ésta, de la Autoridad Política. El con---trato deberá contener, la escala y tiempo de enseñanza del arte, o---ficio o profesión, el salario que corresponda al aprendiz. La Ley o---bligaba a que los patrones aceptaran a éstos, en un número menor -- del 5% de la totalidad de sus demás trabajadores de cada profesión--- los aprendices serán examinados cada dos años o en cualquier tiem---po que lo soliciten por un jurado mixto de peritos, obreros y patro---nes, para demostrar la capacidad para laborar en la rama de su a---prendizaje. La Ley de 1970 y la Vigente dejarón de reglamentar éste tipo de trabajo y en consecuencia a estos trabajadores.

• Trabajadores Instruidos:

Son aquéllos que han logrado separarse de la relación de aprendiz , y ésta se diferencia de la anterior por que su objetivo es más li---mitado ya que proporciona un círculo profesional más reducido, de - modo que éstos trabajadores en el tiempo de enseñanza debieren a o---breros especializados, mientras que la relación de aprendiz da lu---gar a trabajadores formados profesionalmente.

• Trabajadores Deportistas:

La Ley Federal del Trabajo en 1970 se vió obligada a proteger a es---tos por considerarlos también como trabajadores ya que ponen su e---nergía de trabajo a disposición de una persona u organización en - forma subordinada, encontrándose sujetos a reglamentos, órdenes e

instrucciones del club o empresa a la que prestan sus servicios. Existen deportistas apasionados al deporte que lo practican para satisfacción personal, sin ningún interés material, y si concurren a competencias y olimpiadas es con el único propósito de demostrar su grado de perfeccionamiento. En cambio aquel deportista profesional es el hombre apasionado al deporte que reconoce tener aptitudes físicas y mentales que le inducen a esa actividad y no podría dedicarse a ella sino obtiene recursos económicos para satisfacer sus necesidades y las de su familia, por ello se planteó la alternativa de abarcar a estos trabajadores, esto no sólo beneficia a los propios deportistas en ejercicio sino que además es un incentivo para que los jóvenes vean con más simpatía la profesión deportiva. La Ley Laboral vigente no define a estos trabajadores sólo se concreta a ejemplificarlos y señala que estos son los jugadores de fútbol, baseball, frontones, boxeadores, luchadores y otros semejantes, por ello nosotros debemos entender que estos trabajadores son aquéllos que desempeñan la actividad del deporte al servicio de una empresa o club deportivo y se encuentran subordinados a ella.

La relación de trabajo puede ser por tiempo determinado, indeterminado, para una o varias temporadas y lo característico de ésta relación es la falta de estabilidad en el empleo, ya que una vez concluida ésta, el trabajador no podrá solicitar la prórroga de su contrato no obstante que subsista la materia de trabajo, la falta de la estabilidad se debe, en nuestro concepto, a que el deporte es una actividad de la juventud y se presenta en los primeros años de la edad madura y exige plenitud de facultades físicas y mentales, la Ley Laboral faculta a que el trabajador sea transferido a otra empresa o club, con la única condición de que éste otorgue su consentimiento, tal condición es proteccionista por que se respeta la voluntad éste. El salario de estos trabajadores es asignado, omitiendo lo estipulado por los artículos 123 fracción VII de la Constitución y el 86 de la Ley Laboral.

- Clasificación de Trabajadores Intermediarios o de Zonas Grises.-

Esta clasificación se refiere a todos aquéllos trabajadores cuya relación de trabajo no es del todo clara, por que prestan sus -- servicios a otros, practicando actos jurídicos en su nombre, el contrato en virtud del cuál trabajan es mixto, mandato y trabajo, ejerciendo sus actividades a título de mandatarios y empleados, - y éstos se dividen en:

- . Agentes del Comercio
- . Agentes Corredores de Seguros.
- . Los Empleados Socios.

Tanto uno como otro tienen una doble condición de mandatarios y - empleados como ha quedado señalado anteriormente, y por ello tra- ban dos órdenes de relaciones:

1. Con terceros al actuar como procuradores.
2. Con la Compañía actúan como empleados.

No se puede especificar cuál es la condición sobresaliente, sólo el examen de las condiciones en que desenvuelven su actividad podrá - proveer elementos para la solución exacta.

. Trabajadores Agentes del Comercio:

Estos trabajadores son una figura jurídica que apareció tiempos. Es- después de que se promulgará los Códigos del Comercio en Europa y América, como resultado de las transformaciones económicas del -- presente siglo, debido a la lucha por la conquista de los merca-- dos, que obligó a las empresas a realizar enormes campañas de pú- blicidad e incluso a ofrecer sus productos de puerta en puerta, - la labor de estos trabajadores se convirtió posteriormente en una necesidad vital de las empresas. La Ley Federal del Trabajo de - 1931 por primera vez se refirió a éstos, aunque no se poseía una- conotación precisa, poco a poco se ha adquirido, se considera . -

como un concepto generico que configura una forma de actividad de que se valen las empresas para el ofrecimiento de sus productos, o la colocación de toda clase de mercancías, valores, pólizas de seguro, etc. por ésto podemos considerar que los Agentes de comercio son aquéllos trabajadores que de manera permanente y actuando de conformidad con las instrucciones o lineamientos que le impone la empresa a la que presta sus servicios, dedicandose a ofrecer al público los productos de referencia, por cuyo trabajo percibe una una prima -- calculada al ingreso de las operaciones y que recibe el nombre de comisión. La Suprema Corte de Justicia de la Nación -- antes de expedir la Ley de 1931 sustento criterio en relación a estos trabajadores en la siguiente ejecutoria:

Los factores y dependientes que también son mandatarios mercantiles por su carácter de asalariados , estan comprendidos bajo la protección del artículo 123 de nuestra Constitución, en consecuencia los conflictos que surjan entre ellos y sus patronos por razón de trabajo deben ser resueltos por las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje. (10)

No hay que olvidar que no todo contrato de Comisión Mercan-- til es un contrato de trabajo, sino sólo el que expresamente reglamenta el Código de Comercio, por lo que en este caso no se trata de trabajo asalariado, ni trabajo ejecutado por uno bajo la dependencia económica de otro, sino de un acto libremente ejecutado en el desempeño de un trabajo particular, in-- dependientemente de quien lo solicita, si la comisión mercan-- til no reúne estas características, entonces esta protegido-- por el artículo 123 Constitucional. La Suprema Corte de Jus-- ticia de la Nación sustentó el 1936 jurisprudencia en este -- sentido:

Cuando el contrato celebrado por una empresa mercantil y uno de sus empleados, establece como base la remuneración que se

(10) Diario Oficial de la Federación
Quinta Época Tomo XXIII.

otorgará será de un tanto por ciento, determinado sobre las - operaciones que ese empleado realice y se establezca además - que la persona deba emplear todo su tiempo en atender los in- tereses del patrón o de quien lo contrata, y se le prohíba o- tra actividad, es incuestionable que el contrato celebrado re- viste características de un verdadero contrato de trabajo má- xime si al mismo se le da una duración a plazo fijo. (11)

La Ley Federal del Trabajo contempló el capítulo especial so- bre estos trabajadores, su reglamentación presento algunos -- problemas, como el que se presenta para determinar el salario el artículo 89 de la citada Ley, postuló dos reglas generales para el caso de salario por unidad de obra, que se debe prome- diar el total de las percepciones recibidas en los últimos 30 días de labores antes del nacimiento del derecho, cuando la - retribución es variable, y si en ese lapso se produjo un au- mento el salario debe promediarse sobre las percepciones pos- teriores al aumento. Pero el artículo 289 de la Ley de refe- rencia señala que a éstos trabajadores se les determinara el monto de su salario tomando como base el promedio que resul- te de los salarios del último año o del total de los percibi- dos si el trabajador no laboró más de un año. Nosotros consi- deramos que esta última determinación del salario es correcta ya que el término de 30 días no resulta convincente para de- terminar, ya que éste lapso es demasiado breve para juzgar los rendimientos de una actividad en la que intervienen va- rios factores, como es la estación del año , ya que algunos - meses son más propicios que otros para la venta de determina- dos productos, tal disposición es protectora al salario de es- tos trabajadores, ya que la temporada es determinante para co- locar los productos, otra norma protectora al salario es que-

(11) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación.
1938 pág. 812.

las primas que ñes corresponden por concepto de las Ventas - que efectúen no podrán retenerse ni descontarse, si posteriormente se deja sin efecto la operación que sirvió de base.

Es importante distinguir entre un contrato de comisión y una relación de trabajo con salario a comisión, la primera es un mandato aplicado a la ejecución de actos jurídicos de comercio en tanto que la segunda es aquélla en que la retribución es dependiendo del número de operaciones que el trabajador gestione a favor de la empresa.

Un avance importante que tienen estos trabajadores, desde --- nuestro punto de vista es el hecho mismo de que el patrón no podrá cambiarlos de la zona que les han asignado sin su consentimiento, ya que este cambio propicia la pérdida de la -- clientela, que con mucho esfuerzo han mantenido, y en el caso de que el patrón lo hiciera el trabajador podrá rescindir su contrato de trabajo , por cambiar sus condiciones de trabajo.

Existen trabajadores Agentes de Comercio Autónomos, que no dependen de ninguna persona o empresa, y actúan como verdaderos comerciantes e incluso con establecimiento propio y abierto al público.

• **Agentes Corredores de Seguros:**

Los contratos que celebran estos trabajadores varían extremadamente, podrá prevalecer el aspecto de mandato o de contrato de trabajo, el contrato que contenga cláusula de exclusividad indica la preponderancia de las relaciones de trabajo, puede presentarse el caso de que el Corredor de Seguros no se emplea ya que tienen la libertad de trabajar para otras empresas de seguros, y en esta hipótesis, diremos que son trabajadores -- autónomos, agentes libres e independientes, solamente el examen minucioso de las cláusulas contractuales y circunstancia

les de hecho permiten desidir si los corredores de seguro son trabajadores subordinados o son elmpreados autónomos. (12)

• **Trabajadores Empleados-socios.**

El contrato de trabajo y el de la sociedad, tienen diferencias en una empresa, el individuo no puede ser simultáneamente socio y empleado, si es lo primero su condición es de patrón, -- ahora bien ninguna persona puede ser empleado por si misma, no existe por tanto posibilidad de confusión, el individuo es normalmente socio más raravez empleado, por que participa del contrato social, más trabaja como los otros empleados con derecho a su retirada mensual equivalente al salario, de un empleado -- categorizado y con las mismas obligaciones, esta situación es poco común en las industrias y sociedades de capital. Todavía existen ciertas situaciones en que se hace necesario investi---gar si el individuo es trabajador o patrón, otra situación --- de aparente confusión entre las condiciones de empleado y socio se encuentran en las empresas de sociedad anónima, en las cuales los empleados poseen acciones más trabajan sujetos a -- horario y fiscalización, pero tal duplicidad traduce a fraude a la Ley.

3.- Quienes son los patrones.

La figura jurídica patrón es otro elemento necesario para configurar la existencia de la relación de trabajo. La doctrina-- lo define en diversas formas, a saber:

- Patrón es toda persona física o moral que se obliga a remune--

(12) Gomez Gottschalk y Bermudez
Cursos del Derecho del T^oabajo
Tomo I, primera Edición, Editorial Cardenas. pág. 124

nar con un salario a otro que le presta un servicio.

- Patrón es una persona física o moral que ocupa a uno o varios -- trabajadores dependientes.
- Patrón es la persona física o moral que recibe de otra los ser-vicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma-- subordinada. así lo define Sánchez Alvarado.
- El patrón es la persona física o jurídica que se obliga a remune-rar el trabajo prestado a su servicio, haciendo suyos los frutos de esa prestación.
- El empleador, patrón o empresario es aquélla persona física o mo-- ral que puede dirigir la actividad laboral de un tercero que tra-- baja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución (13)
- Patrón es toda persona física o moral que utiliza los servicios-- de uno o varios trabajadores. Esta definición se encuentra en el artículo 10 de nuestra Ley Laboral vigente, de la cual podemos -- desprender los siguientes elementos:
 - . Que el patrón es o puede ser una persona física, por ser un ente susceptible de derechos y obligaciones, capaz de tener facultades y deberes y que puede intervenir en las relaciones jurídi-cas, ejecutar actos jurídicos.
 - . Que el patrón puede ser una persona moral o jurídica, por ser entes que tienen una capacidad jurídica para tener derechos y - obligaciones, deben tener capacidad de goce y de ejercicio, capacidad que supone la posibilidad jurídica de hacer valer direc-

(14)

Manual Teórico y Práctico del Derecho del Trabajo.
Editorial Buenos Aires, Tomo I, pág. 150

tamente sus derechos de celebrar a nombre propio actos jurídicos, la capacidad de ejercicio constituye la aptitud de participar directamente en la vida jurídica.

- . Para la existencia de esta figura jurídica se requiere de que se utilice los servicios de varios trabajadores.
- . A cambio del servicio que le prestan, deberá el patrón pagar un salario.
- . Se requiere que el trabajador se encuentre subordinado al patrón.

4.- Clasificación de los patrones:

Los patrones se clasifican en:

- Por su naturaleza.
- De acuerdo a la actividad que desarrollen.
- Por su extensión .
- Por distintos tratamientos jurisdiccionales.
- Por el número de trabajadores que empleen.
- Por el objetivo que se persigue.

- Por su naturaleza jurídica:

. Persona Física:

El hombre constituye la persona física, llamada también persona jurídica individual, y es un ente capaz de tener derechos y obligaciones y en consecuencia son susceptibles de tener facultades y deberes, podrán intervenir en relaciones jurídicas, ejecutar actos jurídicos. En un ente capacitado por el derecho para actuar jurídicamente como sujeto activo o pasivo de estas relaciones.

. Persona Moral:

El Derecho, no sólo ha reconocido al hombre como el único-
ente susceptible de tener derechos y obligaciones, sino que
también se les otorgó esta capacidad a ciertas entidades -
que no tienen realidad material o corporal, se les ha reco-
nocido la capacidad jurídica y tener facultades y deberes-
para actuar como tales.

El código Civil para el Distrito Federal en su artículo --
25 señala quienes son las personas morales y las enumera -
de la siguiente manera:

- a) Nación.
- b) Los Estados.
- c) Los Municipios.
- d) Las demás corporaciones de carácter público reconocidas
por la Ley.
- e) Las sociedades Mercantiles que son:
 - . Sociedad en nombre colectivo.
 - . Sociedad en comandita simple.
 - . Sociedad de responsabilidad limitada.
 - . Sociedad anónima.
 - . Sociedad en comandita por acciones.
 - . Sociedad cooperativa.Todas estas sociedades a excepción de la cooperativa po--
drán constituirse en capital variable.
- f) Los sindicatos.
- g) Las coaliciones de trabajadores y patrones, en defensa de
sus intereses.
- h) Asociaciones profesionales.
- i) Las Sociedades mutualistas.
- j) Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propon-
gan para fines políticos, científicos, artísticos, de re--
creo o cualquier otro fin lícito, y que no sean desconocidas
por la Ley.

- De acuerdo a la actividad que desarrollan:

. **Industriales:**

Son aquéllas empresas o personas físicas que realizan el conjunto de operaciones que concurren a la transformación de materias primas.

. **Comerciales:**

Son aquellas empresas o personas físicas que se dedican a la realización de negociaciones de compra y venta de mercancías.

. **Agrícolas y Ganaderas:**

Son aquellos patronos o empresas que se dedican a la técnica para el cultivo de tierras, la actividad de la labranza o producción de ganado.

. **Mineras:**

son aquellas empresas que en lugar subterráneo se dedican a extraer los metales y los minerales.

. **De servicios:**

Son aquéllas empresas que se destinan a satisfacer necesidades públicas o colectivas en general.

- Por su extensión .

Para los efectos de las normas de trabajo existen:

. **Empresa:**

Es la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y capital, bajo una sola dirección, para la realización de un fin.

. **Establecimiento:**

Es la unidad técnica, como las sucursales, agencias u otras semejantes que aunque disfruten de autonomía técnica, forman parte y contribuyen a realizar los fines de la empresa, considerada como unidad superior. (15)

- Por los distintos tratamientos jurisdiccionales.

. Jurisdicción Federal:

Son aquellos patronos cuya actividad a la que se dedican se encuentra dentro de las ramas señaladas en el artículo 123 fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ó en el artículo 527 de la Ley de la materia.

. Jurisdicción Local:

La integran todos aquéllos patronos cuya actividad no se considere de jurisdicción federal.

- Por su ubicación:

. Dentro de una población.

. Fuera de la población.

- Por el número de trabajadores que emplea:

. Pequeñas empresas, la integran hasta 100 trabajadores.

. Mediana empresa, ésta la integran más de 100 trabajadores y menos de 1000.

. Grandes empresas, la integran de 1000 trabajadores en adelante.(16)

- Para los fines que persigue:

(15) Euquerio Guerrero.

Manual de Derecho del Trabajo

Tercera edición aumentada, Editorial Porrúa, pág.43

(16) Nestor de Buen L.

Derecho del Trabajo

Cuarta Edición Autorizada, Editorial Porrúa, pág. 454.

- . Por fines de lucro.
- . Sin fines de lucro.

Es necesario señalar que tanto las empresas, establecimientos o patrones, están obligados a emplear al 90% fr trabajadores mexicanos.

- Intermediario:

La Ley Federal del trabajo de 1931 al igual que la vigente definen a los intermediarios como aquéllos que contratan o intervienen en la contratación de otra, para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón. La Ley vigente, amplía tal figura jurídica, y asimila a la intermediación a aquéllas empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios o suficientes para cumplir sus obligaciones. Tal amplitud la reglamenta el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

La figura de intermediario se puede producir en dos distintas hipótesis, la primera, es que un tercero ajeno a la relación laboral sirve de conducto para que ésta se de en forma directa entre dos personas, la segunda hipótesis en la industria de la construcción el intermediario actúa a nombre propio y crea una relación directa con los trabajadores, con el animo de evitar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la Ley y normalmente entre el intermediario o supuesto patrón surge con respecto a la empresa principal una relación civil o mercantil. (17)

Desde nuestro punto de vista la Ley Vigente contempla a esta figura jurídica tendiente a desaparecer por el simple hecho de señalar como único responsable de las obligaciones que nacen en toda relación de trabajo el que recibe los servicios pactados, por lo que no podrá considerarse como intermediario, sino como patronos a las empresas o establecimientos que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios, suficientes para cumplir las o-

(17) Nestor de Buen L. ob. cit. pág. 455.

bligaciones que deriven de las relaciones de trabajo y en caso -- contrario serán solidariamente responsables de los beneficios de la obra o servicios por las obligaciones contraídas, con los trabajadores. (18).

Esta observación que a nuestro modo de ver hace la Ley laboral es por el temor de que los intermediarios puedan ostentarse como patrones insolventes, para evadir la responsabilidad laboral que -- lleguen a contraer con los trabajadores, por ello se vió la necesidad de reglamentarlos.

La intermediación ha sido una actividad poco honesta en la historia, por ser una acción de comercio cuya mercancía es el trabajo del hombre, por ser el intermediario el mercader que cobra la mercancía a bajos precios y la vende en una cantidad mayor, y sin -- trabajar obtiene fácilmente utilidades, esto es común en la industria de la construcción donde los trabajadores prestan sus servicios en forma eventual, y cuentan con un contratista que es el -- que se conoce como maestro de la obra y es a él a quien le pagan y este no les da su salario complotado a los trabajadores, también esto es común en los Carpinteros. Por ello proponemos que esta figura jurídica deba ser derogada, por que su existencia faculta a los intermediarios a obtener utilidades a costa del salario que perciben los trabajadores por su trabajo.

- Contratistas:

Esta figura jurídica es contemplada por nuestra Ley Laboral en -- su artículo 13 que señala: que no serán considerados como intermediarios, sino patrones las empresas o establecimientos que con -- traten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones -- con sus trabajadores, a diferencia de los intermediarios, éstos --

(18) Euquerio Guerrero. ob. cit. pág. 51

no se limitan a poner a disposición del patrón la mano de obra, sino que además, aportan los materiales y equipos necesarios para la realización de la obra y su condición de contratista queda sujeto al hecho de que sean labpralmente solventes, ya que de otra manera, las obligaciones quedarán a cargo en forma directa e inmediata a la empresa principal, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del contratista.

- Patrones substitutos:

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 41 los reglamenta al señalar que la sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad el nuevo patrón.

CAPITULO II

RELACION DE TRABAJO

1.- Que es la Relación de Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo señala que la relación de trabajo es, no importando el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Es cualquier situación jurídica que se crea entre el -- trabajador y su patrón, por la prestación de un servicio subordi-- nado.

La doctrina maneja dos corrientes, para determinar en que momen-- to nace la relación laboral.

. Anticontractualista.

. Contractualista.

. La corriente anticontractualista:

Contempla que la relación de trabajo nace en el momento en que -- el trabajador se "enrolla" en la empresa, mediante la ejecución-- de sus labores, por ser este el momento en que la empresa puede-- disponer de él, y es cuando aparece la subordinación.

. La corriente contractualista:

Es contraria a la anterior, ésta contempla que para el nacimiento de la relación de trabajo es necesario que primero se cumpla con la celebración del contrato de trabajo respectivo, por conside-- rar que mientras exista libertad de las partes para expresar a-- través de éste, la forma, tiempo, lugar en que deban prestarse-- los servicios, ya que es indispensable la manifestación libre de la voluntad para el nacimiento de la relación de trabajo.(19)

De las anteriores corrientes, podemos inclinarnos por la primera

(19) Euquerio Guerrero.

Contrato Colectivo.

Primera Edición, Editorial porrúa pág. 21.

por que los argumentos que utiliza la otra corriente, no son justificables, al afirmar que la relación de trabajo, nace en el momento en que se cumple con el requisito formal de celebrar el contrato de trabajo, colocando al trabajador en una situación difícil, por que no hay que olvidar que éste, se encuentra expuesto a que el patrón utilice en su contra, todo tipo de maniobras para evadir cualquier responsabilidad laboral, que pudiera contraer con él, y una de éstas, es que no celebran contrato de trabajo con sus trabajadores, para -- que posteriormente les cueste esfuerzos superiores a éstos para probar que existía una relación de trabajo, por que si el patrón la niega el trabajador tendrá que probar su existencia, ahora bien los trabajadores estan expuestos a sufrir en cualquier momento un riesgo de trabajo y si aplicamos en este caso concreto, el criterio que sustenta la segunda corriente, tomando en consideración que el trabajador-accidentado no celebros ningún contrato de trabajo, éste no tendría derecho a demandarle al patrón las indemnizaciones correspondientes -- lo cuál resultaría totalmente injusto, por ello insistimos que la -- primera corriente es la más adecuada, ya que esta sostiene que desde el momento en que el trabajador sin haber firmado ningún contrato de trabajo, presta sus servicios, desde este momento devienen los beneficios consignados a su favor.

. Elementos de la Relación de Trabajo

- . La existencia de dos voluntades.
- . La subordinación jurídica al patrón, en virtud del cual el trabajador ésta obligado a prestar sus servicios y a cumplir con sus obligaciones de acuerdo con las instrucciones dadas por parte del patrón para el mejor desarrollo de sus actividades dentro de la empresa, -- la subordinación es el elemento de la relación de trabajo que permite diferenciarlo de otros contratos juridicos como el que se da en el caso de que una persona preste sus servicios personales y no se encuentren ligados a una relación de trabajo, como ocurre en los contratos de obra, servicios profesionales, etc.

Este elemento originó una controversia doctrinal y jurisprudencial por encerrar una dirección técnica y dependencia económica.- La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 17 definió al contrato de trabajo "como aquél en virtud del cuál una persona se obliga a prestar a otra bajo la dirección y dependencia un servicio personal, mediante una retribución convenida" .

La doctrina considero que la dirección técnica obliga al trabajador a prestar un servicio siguiendo sus lineamientos, instrucciones órdenes que reciba del patrón, en tanto la dependencia, se refiere a la dependencia económica que se crea entre el trabajador y el patrón.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación considero a tales elementos de la siguiente manera:

- . La Dependencia Económica: excluía toda posibilidad de que un trabajador se encuentre en relación de trabajo simultanea con dos o más patrones, por lo que este elemento demuestra la naturaleza personal propia de la relación de trabajo y se refiere a la exclusividad personal.

- . La Dirección Técnica: es la sumisión del trabajador a la voluntad del patrón. esta en sentido técnico se traduce en el hecho de que al trabajador se le obliga a prestar sus servicios al patrón teniendo éste el derecho de exigir la ejecución del trabajo tal y como lo indique.

Durante varios años ña Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que estos elementos generaban dos aspectos diferentes, la dirección se refiere a la subordinación técnica, en virtud del cuál el trabajador esta obligado a seguir los lineamientos que señala el patrón para la ejecución del trabajo y la dependencia económica, debe entenderse como aquélla que se establece permanentemente entre el patrón y su trabajador.

Algunos tratadistas del derecho del trabajo, como Mario de la Cueva trata de justificar la presencia de estos elementos como carac

terístico de toda relación de trabajo y para ello utiliza las siguientes teorías:

. Teoría de Jacobi:

Al referirse a estos elementos, señala que la relación de trabajo que lleva implícita la subordinación que se establece entre los sujetos que intervienen en la misma, no se deriva de la naturaleza de la prestación de servicios, por ello el trabajador se ve obligado a someterse al poder de disposición del patrón, poder que se deriva de la dirección técnica.

Esta teoría es o fué muy criticada, por que se consideró que es falso que la prestación de servicios no se encuentre individualizada, por que el artículo 26 fracción III de la Ley Federal del Trabajo señalo que todo contrato de trabajo, deberá contener la determinación del trabajo que se va a desempeñar en forma precisa. Por lo que hace a la dependencia económica se consideró que este debe ser rechazado por el autor, por que revela la falsa forma de igualdad del trabajador y su patrón, señalando que no tiene ninguna relevancia en la estructura formal de la relación de trabajo.

. Teoría de Barassi:

Esta teoría trata de justificar a estos elementos, argumentando, que la empresa es la organización de los factores de la producción que se encuentran consentrados en una persona, que bien puede ser física o moral y que por ello el empresario tiene a su disposición a los trabajadores por que se encuentran subordinados a él, al referirse a la relación de trabajo, afirma el autor, que es la subordinación jurídica que se crea un estado jurídico de hecho, que nace en el momento en que el trabajador empieza a prestar sus servicios, encontrándose sujeto al patrón, en un estado jurídico de sumisión y subordinación, ya que el trabajador pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo y se sujeta a la voluntad de éste, teniendo con esto el trabajador en deber de obediencia, y el patrón el derecho de mando, pero este derecho no puede ir más allá del campo del-

del trabajo y de los límites que marque el contrato de trabajo, y en consecuencia el patrón sólo podrá ejercer este derecho durante las horas de trabajo, la subordinación jurídica añade, no siempre tiene la misma intensidad, por ello sólo se da un criterio general de la subordinación, y se considera como las instrucciones o lineamientos para el desarrollo normal del trabajo en la empresa - principio que supone un máximo de subordinación en el trabajo manual, pero que permite cierta autonomía técnica en los trabajadores intelectuales o profesionales.

En 1939 la doctrina reelevó la tesis de la dependencia económica - como elemento esencial de la relación de trabajo, por que se consideró que si se seguía considerando este elemento en la relación de trabajo, era remontarnos a la época del feudalismo, donde el siervo (trabajador) era un auténtico dependiente económico del señor feudal, por ello la Suprema Corte de Justicia de la Nación, - cambio la interpretación de este elemento, en una ejecutoria, dispuso que en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que señalaba, que para la existencia de la relación de trabajo -- se requiere que el servicio que se presta sea bajo la dirección y dependencia del patrón, no se debe entender, de que por que el -- trabajador que dependa económicamente de su patrón, por este solo hecho, existe una relación de trabajo a su favor, si así será -- bastaría que un trabajador prestara sus servicios a dos personas distintas, para que no pudiera ejercitar ninguna acción de trabajo. (20)

El anterior criterio se plasma en la siguiente jurisprudencia:

Contrato Individual de Trabajo.- lo que caracteriza y distingue al contrato individual de trabajo de otros contratos civiles y -- mercantiles, en los que también uno de los contratantes presta -- servicios personales a otro, es lo que se refiere a la subordinación, dirección y dependencia, que debe guardar el trabajador respecto a su patrón, en el desempeño de sus labores, conforme a la definición contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, mientras en otros contratos uno de los contratantes presta-

servicios personales a otro, por el cuál recibe una remuneración o compensación y sólo en el contrato de trabajo existe una sujeción de mando permanentemente subordinada la actividad del trabajador, - al imperio del patrón.

Amparo Directo 4760/60 Rey Applegate. (21)

Nosotros consideramos que la palabra que se utilizó para substituir el término de dirección técnica y el de la dependencia económica, - como elementos necesarios para la formación de la relación de trabajo es correcta, ya que el elemento de dirección técnica tiende a ir desapareciendo paulatinamente, a medida de que la empresa contempla las relaciones de trabajo, desde los no calificados hasta los altamente calificados para los cuales no existe ninguna dirección técnica, ya que están tan o más capacitados que el propio patrón, - por lo que hace al elemento de dependencia económica limitaba a -- que el trabajador prestará sus servicios a otro patrón simultáneamente, no obstante que se tuviera la necesidad de hacerlo, por que el único salario que percibe el trabajador es tan raquítico que no le alcanza para satisfacer las necesidades económicas, y el hecho de habersele suprimido es correcta ya que se da la posibilidad de que el trabajador pueda laborar con dos patrones .

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 20 reglamenta el elemento de subordinación jurídica, que abarca los elementos de -- dirección y dependencia económica, por que por un lado significa -- la facultad que tiene el patrón de disponer de la energía de sus - trabajadores, lo que implica que el patrón en todo momento se encuentra en posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a sus intereses, este poder de mando que -- tiene, crea una relación personal entre ambos, ya que la energía de trabajo es indispensable de la persona humana, y para disponer de ella se requiere que el trabajador aplique su actividad en la forma que indique el patrón, la subordinación ,sirve además, para de-

terminar cuando una persona se encuentra ligada a otra por un contrato de trabajo, el patrón puede ordenar a su trabajador que suspenda el trabajo y debiera permanecer ahí listo a entregar su fuerza de trabajo nuevamente tan pronto sea requerido .

Lo anterior en base a la siguiente jurisprudencia:

Relación Laboral característica de la... para que exista la relación de trabajo, no se requiere que quien preste sus servicios dedique todo su tiempo al patrón, ni que dependa económicamente de él, el verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica, establecida entre el patrón y el trabajador en cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues no se requiere de la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo sino que basta con la posibilidad de disponer de ella, correlativo a este poder jurídico, es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón, la facultad de comando presenta un doble aspecto jurídico, mediante el cuál el patrón siempre esta en aptitud de imponer su voluntad al trabajador, y éste esta obligado a obedecer a comandando su actividad a esa voluntad y en cuanto al poder real debe tomarse en cuenta que precisamente los conocimientos del patrón no siempre son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término de tal manera que la dirección del patrón, sale sobrando. (22)

Con la anterior jurisprudencia queda explicada la subordinación jurídica, por lo que es claro que el deber de obediencia del trabajador es esencial para la relación de trabajo, ya que al incurrir el propio trabajador en actos de desobediencia se podría terminar la citada relación , y su conducta se encuadrará en el supuesto señalado en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, fracción XI y en consecuencia el trabajador sería separado de su empleo con causa justificada, y sin responsabilidad del patrón, pero cabe aclarar que no toda orden del patrón conduce a la obligación de ser obedecida, y como excepción (22) Semanario Judicial de la Federación, séptima época, volumen IX pág.

tenemos las siguientes:

. La señalada en el artículo 135 de la Ley Laboral, que prohíbe al trabajador a ejecutar cualquier acto que puede poner en peligro - su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en- que el trabajo se desempeñe: Esta prohibición, desde nuestro pun- to de vista es acertada, por ser tutelar a todos los trabajadores en general, protegiendo su integridad física.

. Otra excepción, es la orden que se le da al trabajador y que no -- corresponde al trabajo contratado.

Esta excepción es justificada, por que el trabajador sólo esta o-- bligado a lo expresamente pactado, y en consecuencia nosotros con- sideramos que es importante que se especifique muy bien el servi-- cio que se va a prestar y se supriman términos generales como es- el más común de "obrero" ya que no se especifica con claridad cual es el trabajo por el que lo contratan y el que va a desempeñar.

Esta excepción encuentra su justificación no tan sólo en la Ley de la materia sino en la ejecutoria sustentada por nuestro más alto- Tribunal, y que a continuación se describe:

"La justificación de la Desobediencia.- se fundamenta en que jurí- dicamente resulta indudable, que para que pueda tener causa justi- ficada, la rescisión del contrato de trabajo la desobediencia del- trabajador a órdenes relacionadas con obligaciones que el propio- contrato imponga al trabajador"

Amparo Directo 6429/56.- Adolfo Soberanis.-9 de marzo de 1960

Unanimidad 4 votos.- Ponente Gilberto Valenzuela.

. Prestación de Servicios:

Este es un elemento esencial para la relación de trabajo y que más adelante se analizará.

. Salario:

Es la retribución que el patrón otorga su trabajador por la prestación de servicios, y éste puede ser:

- . Por unidad de tiempo: este corresponde a los trabajadores que laboran por destajo.
- . Por comisión.
- . Por jornada de trabajo.
- . A precio alzado.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo que es la cantidad menos, que puede recibir el trabajador, en efectivo por el servicio prestado, en la jornada de trabajo, los salarios son generales, para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la industria, del comercio, para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas entendiéndose por ésta, la circunscripción territorial que abarca una dos o más entidades federativas, y en las que se rigen los salarios mínimos del campo y los profesionales, que fijan las comisiones regionales.

El territorio Nacional esta dividido en 89 zonas económicas.

Tal división consideramos, que es injusta e ilegal, violatoria del principio general de derecho que señala que ha "trabajo igual debe corresponder un salario igual" tal como lo estipula el artículo --- 123 Constitucional fracción VII, en virtud de que al existir esta -- división, se permite que en todo el interior de la República Mexicana se establezcan varios salarios, probocando conesto que en -- algunos Estados, el salario sea superior que en otros sin importar que en algunos, el nivel de vida es superior que en otros, y esto -- además de injusto genera el problema de la inmigración de trabajadores a nuestro Distrito Federal o a otros centros urbanos al que tienen que acudir en busca de un mejos salario ya que el que perciben es muy bajo y superior al nivel de vida, por todo lo anterior se debe luchar para suprimir las diversas zonas económicas en las que esta dividido el territorio nacional , y lograr que el salario

se igual en toda la República Mexicana.

. Naturaleza de la Relación de Trabajo:

Bien sabemos que el objetivo fundamental del derecho del trabajo, es el tutelar los intereses de los trabajadores, y la única condición para ello, es que el trabajador este sujeto a una relación de trabajo.

Cabe señalar que hace algunos años la doctrina extranjera así como la mexicana, consideraban que la naturaleza de la relación de trabajo era de carácter contractual, y tuvo que pasar por muchas vicisitudes, antes de haberse desligado del derecho civil y en consecuencia de los contratos civiles, durante muchos años el contrato de trabajo fué asimilado al contrato de arrendamiento, por que se consideraba que así como una persona podía rentar una casa a cambio de una renta, también los servicios que prestaba el trabajador se podían arrendar a cambio de un salario,. Este criterio afortunadamente fué modificado, por Phillippe Lotmar, en Alemania, que consideró que no era posible dicha asimilación, por que en el contrato de arrendamiento se podía regresar la cosa materia del contrato, pero al terminar la relación de trabajo no era posible que se regresara la energía utilizada. Posteriormente en Italia Carnelutti argumentó que el contrato de trabajo se equiparaba a un contrato de compra-venta, por que se podía comprar la energía humana a cambio de un salario, pero se consideró que esta comparación no era adecuada, por que la persona humana no podía comprarse ni venderse a ningún precio, pero Carnelutti insistió en hacer tal comparación, con la aclaración que no se pretendía comprar a la persona humana, sino simplemente su energía de trabajo así como era posible comprar la energía eléctrica no siendo necesario comprar las máquinas que producen la energía, sino simplemente sus efectos.

Estos argumentos fueron más que suficientes para que la relación de trabajo, quedará inmersa dentro del contrato de compra-venta, por mucho tiempo, sin embargo con el devenir de los años, la relación de

trabajo se llega a desvincular del contrato de compra-venta, con el análisis de que este contrato es momentáneo y al celebrarse se extingue la vinculación entre las partes y en cambio la relación de trabajo y el contrato de trabajo, inicia sus efectos precisamente en el momento en que se celebra.

En los primeros años de discusión sobre la naturaleza de la relación de trabajo, se llegó a la conclusión de que tiene una naturaleza social, la cual se llegó a explicar con las siguientes dos ideas:

- . La idea publicista y humana del Derecho del Trabajo que postuló como principio esencial, que el mismo y la relación de trabajo son de naturaleza social, ya que mediante el Derecho se procura dar satisfacción a las necesidades del trabajador, considerada así la naturaleza tiene que salvar la dignidad humana, por que los trabajadores no pueden ser comparados y comprados como cosas inanimadas, por ello no podrá someterse la relación de trabajo a reglas patrimoniales o llamar alquiler a la prestación de servicios.
 - . Una concepción privatista del Derecho del Trabajo, en el que las relaciones de trabajo se regularán por reglas patrimoniales.
- . Formación de la Relación de Trabajo:

Para toda formación de la relación de trabajo se requiere:

- . La concurrencia de la voluntad de las partes, en relación a esta, la del trabajador no hay ningún problema, ya que si este en cualquier momento desea dejar de trabajar no se le puede obligar a hacerlo, tal garantía se encuentra prevista en el artículo 5o. tercer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por lo que hace a la voluntad del patrón presta ciertas dificultades, como:

- . En el servicio doméstico es corriente la existencia del acuerdo de las partes, como elemento previo a la relación de trabajo.
- . En la pequeña industria el fenómeno es semejante, por que el patrón contrata directamente a cada uno de sus trabajadores.
- . En la gran industria la voluntad del patrón no siempre concurre a la formación de la relación de trabajo, por que no contrata directamente a sus trabajadores, a excepción de los altos empleados, y a los que intervienen en la selección y reclutamiento de los trabajadores que van a desempeñar alguna labor en la empresa, el patrón en ocasiones no llega a conocer a sus trabajadores.
- Que se preste un servicio personal subordinado.
- Que por la prestación de servicios se otorgue al trabajador un salario, que deberá ser suficiente para satisfacer sus necesidades y nunca podrá ser menor al fijado como mínimo.

2.- Cuando se Presume la Existencia de la Relación de Trabajo.

El concepto de la relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan a las partes que intervienen en ella, por el simple hecho de prestar un servicio y recibirlo, en este orden de ideas diremos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 21 dispone que " se presume la existencia de la relación de trabajo entre el que presta un servicio y el que lo recibe, esta presunción se supone entre todo aquél que que utiliza un servicio y el que lo presta, aunque no exista un contrato por escrito, ya que la relación de trabajo sólo puede desvirtuarse cuando se compruebe la existencia de una relación civil, por falta de la subordinación jurídica.

La presunción derivada del precepto legal antes invocado, es una presunción *Iuris et de iure*, transformación que se desprende del Derecho del Trabajo que es imperativo, en esta virtud la Voluntad de las partes no puede evitar su aplicación de tal manera que ahí donde exista la prestación de un servicio personal subordinado, habra que-

aplicar el derecho del trabajo, cualesquiera que hubiera sido la voluntad de las partes por convenir en la prestación de servicios, en consecuencia existe la presunción de la relación de trabajo en el momento en que se presta el servicio, independientemente de lo que pactarón las partes.

3.- Quando se da una Prestación de Servicios:

La prestación de servicios nace en el momento en que el trabajador - pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo, es decir desde el momento en que el trabajador queda subordinado a las ordenes del patrón.

4.- Normas Generales Para la Prestación de Servicios:

La prestación de servicios supone un conjunto de requisitos para su - configuración jurídica, que son:

- . La personalidad.
- . La onerosidad.
- . La exclusividad.
- . La subordinación.
- .. La colaboración.

. La personalidad:

La prestación de servicios es de carácter intuitu personae, la personalidad es una nota típica de la prestación de servicios, ya que - el trabajador tiene la obligación de hacer personalmente el servicio para el que fué contratado, esta obligación es intrasmisible, ya que éste no tiene ninguna facultad de prestar servicios por intermedia--rio, por ello no puede substituirlo otra persona en la empresa en - la que trabaja, salvo que el patrón lo concienta y en los siguientes casos:

Se da el caso de que por determinadas circunstancias legales o convencionales previstas, el trabajador ha de ser substituído por otro, encargado de hacer las mismas funciones que éste, pero son circunstancias temporales, de carácter pasajero cuya desaparición determina con la reintegración a su trabajo, esta misma situación se presenta por motivos de enfermedad, servicio militar, accidentes ocupación de cargos públicos, que obligan a la celebración de un contrato de trabajo, con otro trabajador que figura como interino y cuya relación de trabajo esta limitada al tiempo que se requiera para que el trabajador substituído regrese.

Otro caso es el hecho de que el trabajador por necesidad requiera a un auxiliar o ayudante, pero para que se de este supuesto se necesita de la autorización del patrón.

Otro supuesto lo constituye la contratación de un grupo de trabajadores considerados colectivamente, ~~en este caso la personalización~~ de los miembros del grupo no es una condición para la prestación de servicios, pues el contrato de trabajo se establece con el grupo en sí, independientemente de quien lo integre, la substitución de cualesquiera de de los trabajadores puede hacerse en determinado momento, con o sin consentimiento del patrón.

• La onerosidad:

Para toda prestación de servicios se requiere que sea remunerada por que el Trabajador solo tiene su fuerza de trabajo para poder subsistir, y por ello la tiene que vender.

• La continuidad:

Algunos tratadistas consideran que la continuidad es un requisito para configurar la prestación de servicio, y la justifican argumentando "que el trabajador disfrutara de las prerrogativas que la Ley le confiere, es necesario que los servicios que presta no tengan el carácter de esporádico o eventual, sino se requiere que

las partes tengan la intención de ligarse por tiempo considerable

Nosotros consideramos que este requisito como elemento que deba concurrir a la formación de la prestación de servicios es ilegal e ilógica y de seguirlo considerando como elemento que tenga que concurrir a la prestación de servicios, tendríamos que sólo los trabajadores que se contraten por tiempo considerable serían los que disfrutarían de las prerrogativas señaladas en el Código Laboral vigente, en consecuencia los trabajadores eventuales, que carecen del elemento de continuidad estarían desprotegidos, lo cual es absurdo, ya que estos trabajadores en el momento en que presten sus servicios automáticamente se encuentran protegidos, por la Ley, independientemente del tiempo de la duración de su servicio, por ello este elemento debe suprimirse.

• La exclusividad:

Este elemento es semejante a la dependencia económica, por ello tampoco debe ser un elemento para configurar la prestación de servicios, ya que el trabajador tiene derecho a prestar sus servicios simultáneamente a dos patrones, aunque lo sometan a la exigencia de un horario, por que es mayor su necesidad y se ve obligado a hacerlo, ya que el salario que recibe no le alcanza para satisfacer sus necesidades.

• La subordinación:

Este requisito no tan solo es indispensable en la prestación de servicios, sino es el elemento que caracteriza a la relación de trabajo, pues permite distinguirlo de los contratos afines. Este elemento lleva incluido el deber de obediencia a las órdenes dadas por parte del patrón, y la obligación de obedecer, respetar y ejecutarlas. Es necesario señalar que la obediencia tiene algunos límites como:

- El trabajador no está obligado a obedecer a su patrón en su vida privada o fuera de su trabajo.

. El trabajador tampoco esta obligado a obedecer ordenes que no se relacionen con el trabajo contratado.

. El trabajador tampoco esta obligado a cumplir órdenes cuando estas ponen en peligro su vida la de sus compañeros o terceras personas, o el lugar donde preste sus servicios.

. La Colaboración:

Este elemento es esencial para la prestación de servicios, es el acto de trabajar, es decir es el poner a disposición del patrón la fuerza de trabajo.

CAPITULO III
CONTRATO DE TRABAJO

1.- Que es el Contrato de Trabajo.

- . Es un acuerdo de voluntades, que constituye lo que tradicionalmente se ha designado convenio, mediante el cuál una persona se obliga a poner su actividad a disposición de otra, a cambio de un salario.
- . El contrato de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio de un salario.
- . El contrato de trabajo se considera por tal motivo cualesquiera que sea su denominación, el acuerdo en virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el prestamo de sus facultades intelectuales o manuales, abligándose a prestar su fuerza de trabajo a uno o varios patrones bajo la subordinación de éstos, y mediante un salario.

Se las anteriores definiciones se desprenden los siguientes elementos:

- . La actividad del hombre, es la prestación misma del trabajo, la ta rea que el asalariado se compromete a efectuary puede revestirse de diferentes formas, como física, manuaak, intelectual o artística y la desempeña un peón, un médico, un ingeniero, etc.
- . El contrato de trabajo presenta un carácter sucesivo ya que la -- prestación se prolonga necesariamente por el tiempo.
- . La prestación de servicios se cumple a cambio de un salario, ya gi que el contrato de trabajo es a título oneroso.
- .. El contrato de trabajo es de carácter sinalagmático, ya que existe obligaciones recíprocas para las partes.
- . El vínculo de subordinación, a diferencia del trabajador independiente, los trabajadores aceptan laborar bajo la autoridad del pa-

trón, de ahí se deriva el carácter personal de un contrato en el que el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo.

Algunos tratadistas se empeñaron en clasificar al contrato de trabajo dentro de los contratos ya conocidos, por ejemplo:

a. El contrato de trabajo fué considerado como contrato de arrendamiento uno de los más fervientes defensores es el civilista Planiol, por que consideró que así como una persona podía rentar una casa a cambio de una renta, también los servicios que prestaba en trabajador se podían arrendar a cambio de un salario.

Esta teoría fué criticada por que se considero que no es posible que el contrato de trabajo, se traduzca a un contrato de arrendamiento, ya que la energía del trabajador no forma parte de su patrimonio, y por consiguiente no puede ser objeto de arrendamiento. Este criterio afortunadamente fué modificado en Alemania por Phillipper Lotmar, que consideró que no era posible dicha asimilación por que en el contrato de arrendamiento se podía regresar la cosa arrendada, y al terminar la relación de trabajo no era posible que al trabajador se le reincorporara la energía utilizada.

b. El contrato de trabajo fué comparado con un contrato de compra-venta, así lo considero el procesalista Italiano Carnelutti y se ocupo de compararlo con la ministración de la energía eléctrica, por que, así como se puede comprar la energía de referencia así también se puede comprar la energía humana, a cambio de un salario. El citado procesalista defendió muy bien su posición y comprendió que el derecho Civil distingue las obligaciones de hacer y el dar, pues bien la prestación del trabajador ha sido contemplada siempre como una obligación, de hacer, en tanto que la obligación de vender es de dar y para dar se requiere de la prestación y el objeto.

Lo mismo ocurre en el hacer, con la modalidad de que en este segundo caso se, se observe el objeto de la prestación, el vendedor cuando da se presta a hacer y deja que la cosa sea tomada -- por el comprador , de la misma manera el trabajador, se presta a dejar que la energía sea utilizada por el patrón.

Colocados en esta hipótesis, el procesalista citado siguió considerando que el contrato de trabajo podía quedar regido por el Derecho Civil,. Pero este esfuerzo, que fué el mejor realizado, -- por los tratadistas del derecho civil, tuvo que aceptar que la energía humana en los términos que él planteaba, se tenía que considerar como una cosa y ser en consecuencia, objeto del contrato de compra-venta, y de ser así la relación de trabajo tendría que ser reducida a la categoría de cosa, lo cual significa la degradación del trabajo, y más aún si se considera que el hombre es una persona física y no puede ser objeto de contratación en estas circunstancias, ya que el único objeto posible de la contrata---ción del trabajador es su esfuerzo de trabajo, y que la energía, que da, sale de él, y no la vuelve a recuperar.

Es necesario señalar que los argumentos que utilizo el trata--dista de referencia, fueron más que suficientes para que la re--lación y contrato de trabajo quedarán inmersas dentro del contra--to de compra-venta, por mucho tiempo.

c. El contrato de trabajo fué comparado también por el contrato de mandato, los tratadistas del Derecho Civil, en 1976 consideraron que la relación de trabajo es un mandato, en el que el pa--trón otorgaba al trabajador, para la ejecución de ciertas actividades, esta teoría era la que tenía más sentido humano, pero -- no era aceptable seguir comparando al trabajo humano como cosa.

d. Contrato de sociedad: esta teoría sostuvo que el contrato de tra--bajo debería considerarse como un contrato de sociedad, lo que -- traería como ventaja, la de salvar la dignidad humana, ya que -- los trabajadores aportan su energía de trabajo y los patrones el

capital a fin de compartir las utilidades, de donde resulta que el salario es la participación que corresponde al trabajo.

Como observamos anteriormente los tratadistas del Derecho Civil se empeñaron en clasificar al contrato de trabajo dentro de los contratos ya señalados, pero afortunadamente la idea publicista y humana del Derecho del Trabajo, que postuló como principio esencial que el contrato de trabajo es de naturaleza social, ya que mediante éste se procura satisfacer las necesidades de los trabajadores, considerada así la naturaleza del contrato, se salva la dignidad humana, ya que los trabajadores no pueden ser comparados con las cosas inanimadas, por esto el contrato de trabajo no podría someterse a reglas patrimoniales o llamar alquiler a la prestación de servicios.

- Elementos de Validez del Contrato de Trabajo.

Para que se deriven los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, es necesario la existencia de la relación o contrato de trabajo, los que requieren para su validez de la conjunción de elementos como:

- . Consentimiento.
- . Capacidad.
- . Objeto.
- . Causa lícita.

. Consentimiento:

Es la declaración de la voluntad de las partes, por lo que el contrato resultará de la integración de dos voluntades declaradas libres y directas, puede ser verbal, escrita, tácita, o expresa. Para los que acepten una distinción, entre la declaración expresa y la declaración presuntiva, resulta perfectamente acorde con lo señalado en el artículo 26 de la Ley Laboral, en el sentido de que las condiciones de trabajo debe ser por escrito y --

y la falta de éste es imputable al patrón, esto indica que no obstante la falta de este escrito de ninguna manera significa un vicio en el consentimiento de las partes, ya que este resulta un requisito normal, que va enteramente acorde con la teoría contractualista, es indispensable que haya el deseo de las partes para el nacimiento de derechos y obligaciones, que son propios del contrato de trabajo, y que para su validéz se requiere de ambos consentimientos. (23)

No hay que olvidar que el consentimiento del patrón no siempre queda de manifiesta con absoluta libertad, como es el caso de las grandes industrias, que existe un contrato colectivo, esta obligado a contratar solamente a los agremiados del Sindicato, titular de dicho contrato, ésta impedido de contratar a quien él quiera.

Para la teoría clasista el concurso de las coluntades de las partes no siempre representan únicamente las condiciones técnicas de formación del contrato, constituye una realidad, su fundamento y justificación, la manifiesta de ambos consentimientos reviste a menudo un carácter unilateral que surge en el patrón que impone unas condiciones preestablecidas.

Es necesario señalar que el contrato de trabajo como negocio jurídico bilateral, requiere de el consentimiento puro de las partes, pero este consentimiento puede estar viciado, según lo acepta tradicionalmente la doctrina, que señala que los vicios pueden ser el error, dolo, coacción, en relación al error, dice es la falta de noción o conocimiento de una cosa, pero este, no se refiere a la ignorancia de una cosa, sino del concepto equivocado de ella, por ejemplo: el error sobre la naturaleza del trabajo, el local donde deba ser prestado el servicio, la cuantía del salario, del mismo modo el error se refiere a cualidades esenciales de la persona a quien se refiere la declaración,

(23) Euquerio Guerrero.
Relaciones Laborales.
Primera edición, Editorial Porrúa, pág. 31

el error de hecho, puede tener importancia o debe estudiarse si afecta o no el contenido del contrato de trabajo, existe un error de hecho que puede tener consecuencias importantes como es el caso de que se pretende contratar a un trabajador y resulta otro, esto si se tendría que aceptar como causa de invalidéz la existencia del error sobre la persona, principalmente cuando el contrato de trabajo se trata de celebrarlo con un trabajador distinto que además no reúne determinadas características de capacidad que otra tenga.

El dolo se configura, por una serie de maniobras o maquinaciones que hace una persona para enganar a otra o mantenerla en error - el dolo es poco común en la formación del contrato de trabajo y los casos de dolo que pueden llegarse a presentar son:

Por parte del patrón: cuando para obtener el consentimiento del trabajador, presenta cifras falsas de su negocio, para inducir al candidato al trabajo, a creer en una remuneración incierta por medio de participación y lucro.

Por parte del Trabajador: Cuando presenta credenciales falsas -- que acrediten una habilidad o competencia profesional que no tiene, a fin de estar en la posibilidad de conseguir el trabajo.

Por último tenemos que referirnos a la violencia o coacción, como vicio del consentimiento, tenemos que distinguir entre violencia física o moral, la primera no necesita explicación y la segunda es aquélla que normalmente se hace sobre un sujeto, el daño que pueda causarse a su familia, o aquella persona a quien esté ligado en amistad íntima.

El problema que se presenta es éste vicio es el poder dereminar cuando se presenta y cuando empieza a correr la acción para alegar la invalidez.

Sin embargo, tenemos que en materia laboral, los vicios en el consentimiento sin irrelevantes debido a que es más fácil y común la rescisión del contrato de trabajo en lugar de la anulación además los efectos de ambos son los mismos, terminar con la relación de trabajo, pero si se opta por la primera tenemos que existe una indemnización, correspondiente a las prestaciones detalladas en el artículo 50 del Código Laboral y si se opta por el segundo de los casos a más que se puede llegar es a que la empresa pague únicamente danos y perjuicios, los efectos de las sentencias anulatorias son poco usuales en esta materia como se ha señalado anteriormente e incluso la Ley Laboral vigente no las contempla.

• **Capacidad:**

Los sujetos que intervienen en la relación laboral, son el presunto que debe existir ante la realización de negocios jurídicos, implica la posibilidad de expresar el consentimiento, basándose en la certeza de poder desarrollarse la actividad que parca la relación contractual, solo las personas capaces pueden celebrar válidamente un contrato de trabajo, nuestra Ley señala que se reconoce plena capacidad tanto al hombre como a la mujer para celebrar un contrato de trabajo.

Este elemento tienen ciertas limitaciones tales como:

- **La edad:** a este respecto debemos señalar que se establece una mayoría de edad, para celebrar un contrato de trabajo que es a los 18 años, y en relación a los menores de ésta edad, pueden celebrar contrato de trabajo a los 16 años y de los 14 a los 16, pueden tener capacidad para celebrarlo, siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos en los artículos 23 y 174 de la Ley laboral. Una vez satisfecho el requisito de capacidad, que se cumple con los requisitos establecidos en los preceptos legales antes invocados, actúan con plena libertad en el trabajo, para cobrar un salario y exigir todos los derechos

consignados a su favor.

- . En relación a la mujer casada, ésta tiene todas las facultades para celebrar el contrato de trabajo, tal y como lo dispone el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo.

La incapacidad puede presentarse en:

- . Los psicópatas.
- . Los que no puedan expresar su voluntad
- . Los enfermos mentales.
- . Los sordomudos.
- . Los menores de 14 años de edad.

Es importante señalar que las restricciones de capacidad que afectan la celebración del contrato de trabajo, competen a las partes que intervienen en la relación de trabajo, interesa el examen de éste elemento, por dos cuestiones: por un lado tenemos que es necesario contratar a un trabajador con capacidad necesaria para disponer su fuerza de trabajo por ser el medio de subsistencia de éstos, y por otro la necesidad de limitar dicha capacidad para evitar deplorables abusos del patrón.

. Objeto:

Este elemento, al igual que los demás es importante en el contrato de trabajo, debiendo entender por éste la prestación de servicios. Existen diversas opiniones en torno a este elemento, sin embargo la tendencia más difundida es la efectiva realización de un trabajo, encaminada a la producción de un resultado, el objeto -- de contrato debe ser:

- . posible: ya que no puede ser válido un contrato, que tenga por objeto la celebración de una actividad imposible, misma que resulta, una prohibición legal, lo que puede -- llamarse imposibilidad jurídica.

- . Lícito: esto es que el objeto este admitido por el orden jurídico y produzca efectos que no sean contrarios a la Ley, el objeto no debe ser inmoral, entendiendo, por ésto, lo que este fuera de las buenas costumbres. Así mismo es natural que los hechos ilícitos tengan que afectar la válidez del contrato, ejemplo: si se contrata a un trabajador para cometer algún delito, hecho ilícito, en consecuencia el contrato también es ilícito.

. La causa:

la causa en materia laboral no es otra cosa sino la necesidad de prestar un servicio para obtener un salario, Santoro-Pasarello, señala que para el patrón la causa del contrato de trabajo esta en función a la prestación del servicio que deba cumplir el trabajador mientras que para éste la causa recide en la obtención de la remuneración pagada como correspondencia del servicio que se realizó. (24)

La falta de alguno de estos elementos de válidez del contrato, en materia Civil, trae como consecuencia la inválidez del contrato, que puede estar afectado por diversos vicios, que según las reglas generales del Derecho, conducen a la impugnación, por defectos de forma por la falta de voluntad, desacuerdo, violación de una prohibición legal, actos contrarios a las buenas costumbres, falta de capacidad de alguna de las partes e imposibilidad inicial de cumplimiento, tal impugnación se plantea por medio de la nulidad, y ésta en materia Civil, es una acción jurídica que se puede conocer ante los Tribunales Judiciales, en materia Laboral, la solución es diferente, ya que la doctrina en relación con la jurisprudencia han abandonado la ficción civilista, fundandose en el carácter continuado del contrato de trabajo y obedeciendo a la preocupación por asegurar la protección del trabajador, por ser la relación de trabajo una situación jurídica (24) Manuel Alonso Garcia.

Cursos del Derecho del Trabajo

Segunda edición, Editorial Ariel pág. 360

rídica objetiva que se crea por la prestación de servicios y se disuelve al cesar la misma, o bien por que despida el patrón a su trabajador o bien por que éste se separe de su trabajo argumentando una causa justificada, el Maestro Mario de la Cueva, señala que la nulidad en la relación o contrato de trabajo es imposible, ya que si se puede impedir que se continúe prestando el servicio, no podría lograrse que se restituya la energía de trabajo que entregó al patrón. Nosotros estamos de acuerdo con este criterio, en virtud de que si las partes en cualquier momento promueven la nulidad, tre como consecuencia la terminación de la relación de trabajo, y la única parte que resulta perjudicada es el trabajador, ya que deja de percibir un salario que es el único medio que tiene para subsistir, formando parte de la fila de los desempleados, violando con ello el principio de la estabilidad en el empleo, además tenemos que es imposible que alguna de las partes impugne la validez del contrato por la falta de consentimiento, por que antes de celebrarlo se requiere necesariamente el consentimiento, en relación al objeto del contrato de trabajo se requiere que este sea, lícito y jurídicamente posible y en consecuencia ninguna de las partes estaría de acuerdo en celebrar el contrato en que la prestación de servicios fuerá ilícita o jurídicamente imposible, y en consecuencia no podrían posteriormente promover la nulidad del mismo, por lo que hace a la causa del contrato el trabajador en lugar de hacer vales la nulidad del contrato promovería la rescisión del mismo, si tomamos en cuenta que la causa es el salario, y la falta de pago del mismo trae como consecuencia la rescisión de referencia, como lo señala el artículo 47 fracción V de la Ley Laboral.

. Dependencia Técnica como Elemento del Contrato de Trabajo.

De todos los criterios propuestos para caracterizar el contrato, la dependencia técnica es el elemento más impreciso, ya que engendra un conjunto de condiciones que contribuyen para fijar el contenido del contrato, originando las medidas políticas y sociales ---

la situación del operario durante la ejecución del trabajo.

Esta modalidad de dependencia técnica, es propia a la subordinación jerárquica que se traduce en el poder del patrón, en su doble aspecto de dirección, control o fiscalización, en el primer, el patrón puede determinar el modo en que deba ser ejecutado el trabajo, que es la orientación técnica de como hacerlo, en el segundo es la forma de observar de que se cumpla su orientación. En sentido estricto este elemento no tiene ningún valor ya que no todas las consecuencias derivadas del trabajo se dan como producto de esta subordinación técnica que acontece en el caso de los trabajadores intelectuales o profesionales. (25) La dependencia puede desaparecer como se intenta hacerlo, con la formación profesional, sirviéndose de todos los medios adecuados, con la intención además de abolir la distinción entre los trabajadores intelectuales y manuales, sin desaparecer la subordinación jurídica del trabajador.

Nosotros consideramos que la dependencia técnica no debe formar parte como elemento del contrato, ya que como ha quedado claro en el capítulo que antecede, al hacer referencia de este elemento, --- tiende a desaparecer paulatinamente a medida que la empresa contempla los contratos de trabajo, desde el punto de vista de los trabajadores no calificados, hasta los altamente calificados ya que para éstos, no existe tal dirección técnica, por estar tan o más capacitados que el patrón.

Elementos accidentales del Contrato de Trabajo.

Estos elementos accidentales son:

- . Condición, suspensiva o resolutive.
- . Término, inicial o final.

La condición y el término son elementos accidentales del contrato de

(25) Euquerio Guerrero
Manual del Derecho del Trabajo.
ob. cit. pág. 48

trabajo como determinación accesoria de la voluntad de quien los presta. Por ello los negocios jurídicos, en general pueden contener cláusula que les subordine la eficacia, suspendiéndola o resolviéndola a eventos futuros, la condición se configura con un evento incierto y el término se configura en un hecho cierto.

Los contratos de trabajo por tiempo determinado son subordinados a una condición resolutive o término final. Cuando se estipula la fecha de terminación del contrato de trabajo entonces se subordina el término cierto, cuando la existencia del contrato se da, dependiendo de la naturaleza del servicio o de otro evento incierto en su realización y su duración estamos en presencia de una condición resolutive.

La supervivencia del término hace cesar automáticamente los efectos del contrato de trabajo, extinguiendo de inmediato los derechos y obligaciones recíprocas, del mismo modo el implemento de la condición resolutive, a menos que se trate de acontecimientos susceptibles de previsión aproximada.

Es notable la influencia de estos elementos accidentales sobre el contrato de trabajo la presencia de cualquiera de ellos determina importantes modificaciones en la calidad de cuantía de los derechos y obligaciones provenientes de la relación de trabajo. (26).

NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es un contrato jurídico privado, que se celebra entre dos personas que se encuentran una respecto a otra, en una situación de igualdad. Por esta razón se configura como un contrato jurídico personal, dominado por el principio de mutua lealtad vinculante para ambas partes, considerada como una relación comunitaria, por ello es generador de vínculos comunitarios que no se encuentran paralelos ni a la compraventa, ni al contrato de arrendamiento sino a un contrato de sociedad. (27)

(26) Gómez-Gotischalk y Bermudes. Ob. citada. pág. 239, 240.

(27) Huenck y H.C. Niperdey
Compendio del Derecho del Trabajo.
Editorial Revista del Derecho Edición Privada Madrid.

Actualmente se subraya que el trabajo aportado personalmente por el -- trabajador y prestado al patrón como una situación de dependencia personal, comprende la personalidad misma del trabajador y no se reduce, desde luego, a una simple obligación, material, por esta razón se configura el contrato jurídico personal. La concepción hoy en día dominante en la doctrina moderna, en relación a la naturaleza del contrato de trabajo niega reiteradamente su carácter de contrato jurídico obligatorio y en cuanto a éste, el contrato de trabajo pertenece a la categoría de contratos sinalagmáticos, sin olvidar desde luego que aprecia la prestación de trabajo y la retribución correspondiente, por ello el contrato de trabajo tiene por objeto una prestación de servicios a cambio de esa retribución.

Toda prestación de trabajo exige por naturaleza una cierta duración, no puede celebrarse como prestación de dar en un único momento, sino en un período determinado, estando así ligada la prestación del servicio.

2. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Nuestro legislador determinó en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que las relaciones de trabajo pueden ser:

- Tiempo determinado.
- Tiempo indeterminado.
- Obra determinada.

A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

- Contrato por tiempo determinado: es aquél en el que queda de manifiesto la voluntad de las partes en el sentido de no ligarse por tiempo indeterminado, y en consecuencia queda estipulado que se desligará automáticamente concluido el término. El contrato de Trabajo celebrado a un año es evidente que es un contrato a plazo fijo y tiempo determinado que tiene su explicación por la naturaleza misma de los trabajos que se van a

realizarse, (28) y ninguna dificultad existe en su caracterización más hay contratos por tiempo determinado cuya duración es incierta, lo que puede ser expresado en la siguiente fórmula:

. Fijada por unidad de tiempo, el término extintivo es cierto, como también es el suceso.

. Por la naturaleza del servicio al ser ejecutado.

La Ley Federal del Trabajo, considera que el plazo determinado del contrato cuya vigencia depende de:

. Un término prefijado.

. La ejecución de servicios especificados.

. la realización de ciertos acontecimientos susceptibles de previsión aproximada. (29)

Como un último análisis señalaremos que la calidad de los servicios, es la que debe decidir si el contrato de trabajo es por tiempo determinado o indeterminado, y a este respecto la misma Ley de la materia señala que -- pueden celebrarse contratos por tiempo determinado, pero para la licitud y validez de este contrato debe justificarse la causa motivadora, es decir que la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo requiera, -- por que supuestamente la Ley pretende proteger al trabajador y no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato, según lo corrobora el artículo 39 del ordenamiento legal antes invocado, ya que se trata de consagrar el principio de estabilidad en el empleo emergido de que el trabajador -- tiene derecho a continuar al servicio del patrón mientras subsista la causa que dió origen al contrato,. Al concluir el plazo fijado en el contrato termina éste, pero la ruptura anticipada del contrato de trabajo por tiempo determinado genera el pago de la indemnización por despido cuando no se justifica.

En nuestro concepto estos contratos no deben existir sino sólo en los siguientes casos, cuando se celebren en caso de que se pretenda substituir a

(28) Euquerio Guerrero
Manuel del Derecho del Trabajo ob. cit. pág. 101.

(29) Gómez-Gotischalk y Bermudez.
Cursos del Derecho del Trabajo ob. cit. pág. 251

un trabajador, o bien para la inversión de capital determinado. por que estas dos formas a nuestro modo de ver son las únicas que justifican la celebración de estos contratos, por que de seguir aceptando la celebración de los mismos por causas distintas a las ya enunciadas se esta atendiendo en contra de la estabilidad en el empleo, ya que se esta permitiendo que los patrones celebren estos contratos y que obviamente se especifique el tiempo de duración y al concluir este se dé por terminada la relación de trabajo aún que subsista la materia de trabajo, lo que en la práctica sucede y que los patrones los celebran para evadir la responsabilidad laboral que tiene con sus trabajadores ya que les hacen firmar dos o más contratos de este tipo a efecto de que no generen ningún derecho a la antigüedad, y la única manera de evitar que se sigan generando estas maniobras del patron es necesario se celebren unicamente con los casos anteriores, y que se prohíba la celebración de los mismos, aún aquéllos que se celebren argumentando que es por la naturaleza del servicio que se va a prestar, ya que por esta naturaleza se encuadraría los contratos a aquellos por obra determinada.

- **Contratos por Obra Determinada:** estos únicamente pueden estipularse:
 - Cuando lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar, sujetando a estos contratos a un plazo y acontecimiento futuro y cierto. Es necesario señalar que hay actividades, según hemos dicho, que constituyen una necesidad permanente en la empresa en la que se va a prestar el servicio, esto da lugar a la celebración de los contratos por tiempo indeterminado, pero hay casos en adición a estas actividades otras que se presentan perfectamente definidas e identificables, en este caso estaremos en presencia de contratos de obra determinada, y lo característico de estos últimos contratos es que no siempre se puede fijar el tiempo de la terminación del contrato, otra característica de estos contratos es que el salario normalmente no se fija por jornada laboral, sino de obra realizada, de manera que a medida de que se incrementa la producción aumenta también el salario y por ello se equipara este contrato al de destajo, pero para este trabajo se debe indicar un

salario mínimo de garantía como garantía para el trabajador, a cambio de un rendimiento básico, como contraprestación a fin de proteger el evento de la falta de materia prima o de poca producción, cuando éste sea imputable al patrón. Si el contrato celebrado se declara culminado y subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Estos contratos van en contra del principio de la estabilidad en el empleo, y por ello la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido el siguiente, que aún que es cierto que el contrato de trabajo puede terminar legalmente por la voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es, que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra a la que había sido contratado el trabajador, es a dicha parte a la que le corresponde probar primero que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada y segundo que ésta ya concluyó, y si no lo hace al fallar la Junta en contra suya no viola sus garantías. Por otra parte es importante que cuando el contrato se celebre por obra determinada con toda claridad se debe expresar cual es su materia, ya que de lo contrario no podría hablarse de un contrato con un objeto determinado. Tal criterio es o pretende ser proteccionista con el trabajador.

- Contrato por Tiempo Indeterminado: es aquél en el que las partes al celebrarlo no estipulan la duración, ni prefijan un término extintivo. La Ley Federal del Trabajo señala que a falta de estipulación expresa la duración de trabajo será por tiempo indeterminado, este precepto otorga al trabajador un derecho, si tomamos en cuenta que el trabajo es un deber social que tiene que efectuarse, en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico y decoroso de la familia, si los trabajadores están en éstas condiciones tendrán una permanencia en su trabajo, la particularidad de estos contratos la encontramos en la continuidad específica del mismo, y por ello es necesario que se opte por prohibir la celebración de los famosos contratos a "prueba" que son los típicos contratos por tiempo determinado, y que ni si-

quiera se encuentran definidos por la Ley de la materia, ya que ésta señala de manera limitativa y no enunciativa las formas en que pueden revestirse los contratos de trabajo, sin que éste incluido éste. No obstante que algunos autores para justificar la existencia de estos contratos a prueba, señalan que sus celebración es lícita por -- que lo que para la Ley no ésta prohibido está permitido, y que la celebración de éstos favorece al patrón como al trabajador, ya que al concluir este se extiende un certificado de competencia o incompetencia según el caso, al analizar estas dos posiciones se observa que -- no son las más adecuadas para el trabajador, por lo siguiente, si -- bien es cierto que la Ley efectivamente no prohíbe estos contratos por tanto se pueden considerar como lícitos, pero el patrón los utiliza para mantener a sus trabajadores a base de la celebración de -- estos, para evadir la responsabilidad laboral que tiene con el trabajador, coartandoles el derecho a la estabilidad en el empleo, a ascenso, a jubilación, seguro de vida e invalidez, todas estas prestaciones son necesarias para el futuro del trabajador, por ello se insiste que estos contratos sean suprimidos y que celebren los contratos por tiempo indeterminado, desde el principio de la prestación de servicio.

. Los demás casos previstos por la Ley Federal del Trabajo, como lo indica la fracción III del artículo 37, en este sentido se desconoce algún evento que la Ley prevea.

3. EN QUE CASOS EL CONTRATO DE TRABAJO TIENE QUE SER POR ESCRITO.

Para poder determinar los casos en que los contratos de trabajo -- tienen que ser por escrito, es necesario señalar que en materia laboral, los legisladores han tratado de simplificar las formalidades existentes, ya que en un principio se admite la situación de hecho como manifestación formal del contrato, aún que no se de estipula-

ción escrita y así tenemos que las formas admisibles en general, para la validez del contrato son en forma verbal o escrita. Ahora -- bien podemos afirmar que la finalidad de que el contrato de trabajo sea por escrito es para demostrar en cualquier momento cuáles fueron las obligaciones que recíprocamente contrajeron las partes y para especificar las condiciones de trabajo.

Es importante procurar que en todos los contratos de trabajo aparezcan los siguientes elementos:

- Nombre del Trabajador: es el primer elemento que debe figurar en el contrato, con el objetivo de no cuidar que no se supla una persona por otra.
- Nombre del patrón: tiene la misma finalidad que el anterior.
- Nacionalidad del trabajador: este elemento es importante para el cumplimiento de las leyes de migración y para cumplir lo estipulado en el artículo 154 de la Ley Laboral en el sentido de que el patrón dara preferencia a los trabajadores de origen nacional.
- Edad del Trabajador: es importante conocerla, para determinar si ya alcanzó la mayoría de edad en materia de trabajo, este elemento es importante ya que servira más tarde para algunas prestaciones, como es el caso de la jubilación.
- Domicilio de las partes: en el caso de los trabajadores es importante para realizar las visitas de control médico, que en la practica es poco común o nulo, en caso del patrón es para poder determinar el lugar donde pueda ser exigibles las acciones que pudieren intentar los trabajadores con motivo de su trabajo.
- Precisar los servicios que va a prestar el trabajador: esto es necesario para estipular con mayor exactitud posible, tal y como lo dispone el artículo 31 de la Ley de la materia, el no especificar concretamente el servicio que se va a prestar, el trabajador en -- estas condiciones estara obligado a desempeñar cualquier trabajo -- que se le designe, aún que no sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, o su categoría, y para ello bastara que se le designe la categoría de Ayudante en General, y esto sólo se puede evitar con --

la especificación del servicio y con ello se evade el que al trabajador se pretenda encomendar una labor para la que no este capacitado o por que su categoría no corresponda a su salario o por que se le designe una categoría inferior.

- La Ley exige precisar la duración del contrato , para determinar que contrato se esta celebrando, bien sea por tiempo determinado, obra determinada, o tiempo indeterminado.
- Duración de la jornada diaria o semanal, tiene como objetivo el evitar que el trabajador labore más de la jornada legal, y para determinar la jornada de trabajo, que puede ser diurna, mixta y nocturna.
- Especificar el lugar donde se va a prestar el servicio.
- Forma y monto del salario: este tiene como objetivo el poder garantizar el salario mínimo, cuando menos.
- El día en que se pague el salario.
- Indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos, planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa.
- el día de descanso: procurando que sea en día domingo tal y como lo señala el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario que se estipule a efecto de que no se le obligue al trabajador laborar ese día.
- Otras condiciones de trabajo que convengan las partes.

Estos elementos son necesarios para la celebración del contrato de trabajo por escrito, ahora sólo queda establecer en qué casos tienen que celebrarse, y son los siguientes:

3. Cuando así lo dispongan las partes, en este caso no se necesita explicación alguna, ya que se sobreentiende que las partes estan de acuerdo para celebrar el contrato por escrito.

. Los contratos de trabajo que se celebren con los mayores de 14 a--

ños de edad pero menos de 16, deben ser por escrito, para estipular las condiciones mínimas de trabajo, ya que estos contratos requieren la vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo, como lo dispone el artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo, y para la celebración de estos se requiere:

- a. La autorización de los padres o tutores del trabajador, y a falta de éstos, el Sindicato al que pertenezcan o de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la Inspección de Trabajo o de la Autoridad Política, siendo tal autorización por escrito.
- b. En el contrato se debe señalar la jornada de trabajo, que no podrá dividirse en períodos máximos de tres horas, y entre los distintos períodos de la jornada disfrutarán de una hora de reposo por lo menos, distribuyéndose el horario para que dispongan del tiempo necesario para asistir a la escuela.
- c. Se deberá precisar el lugar donde deberán prestar sus servicios estos trabajadores, esto tiene como objetivo fundamental el no pasar por alto la prohibición que se tiene, para no utilizar los servicios en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, en lugares peligrosos o insalubres, y en trabajos ambulantes, trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres, trabajos subterráneos o submarinos, y trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- d. Se debe precisar en el contrato, el trabajo que se va a desempeñar, para evitar que éste sea superior a sus fuerzas y que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- e. En el contrato se tiene que precisar el período vacacional, que será de 18 días por lo menos.

Por lo anterior se requiere que los trabajadores menores de edad celebren contratos por escrito.

. Los contratos de trabajo que celebren los trabajadores mexica-

que van a prestar sus servicios fuera de la República Mexicana, --
estos contratos forzosamente tienen que celebrarse por escrito, --
para hacer constar las condiciones de trabajo, para su validez se-
requiere mínimamente que se especifiquen los siguientes requisi-
tos:

- Nombre, nacionalidad, sexo, edad, estado civil, y domicilio de--
las partes que celebren el contrato.
- La duración de la relación de trabajo.
- El servicio que se va a prestar, determinandolo con la mayor --
precisión posible.
- El lugar o lugares donde se va a prestar el servicio.
- La duración de la jornada.
- Lugar y día de pago del salario.
- Se debe especificar que los gastos de transporte o traslado ---
del trabajador hasta el lugar donde se va a prestar el servicio--
y los gastos de alimentación del trabajador y de su familia en--
su caso, corren a cargo del patrón.
- Se tiene que señalar que los gastos que se originen por el lapso
de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre mi---
gración o cualquier otro concepto semejante será por cuenta del-
patrón.
- Se debera precisar la obligación que tiene el patrón de propor--
cionar a su trabajador vivienda decorosa e higiénica, cerca del-
centro del trabajo.
- Se deberá estipular en el contrato de trabajo la obligación del -
patrón de pagar todos los gastos que se tengan que hacer para lo-
grar la repatriación del trabajador una vez concluido el servicio
que se prestó.
- Es una obligación señalar en el contrato el domicilio del patrón--
dentro de la República, para todos los efectos legales correspon-
dientes.

Este contrato deberá ser sometido a la aprobación de la Junta de --
Conciliación y Arbitraje dentro de la jurisdicción donde se celebró,

debiendo el patrón determinar en ese momento el monto de la -- fianza o depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas, dicho depósito deberá constituirse en el Banco de México o la Institución Bancaria -- que este designe y deberá comprobar ante la Junta de Concilia-- ción y Arbitraje el otorgamiento de esa fianza o la constitu-- ción del depósito. Este contrato deberá ser firmado por el Cónsul de la Nación, donde se van a prestar los servicios, para -- que tenga validez.

- . . El Contrato por tiempo determinado, deberá de celebrarse por escrito, para estipular las condiciones de trabajo y sobre todo establecer la duración del mismo, que es esencial a éstos con-- tratos.
- . El contrato por Obra determinada, al igual que los anteriores - se deben celebrar por escrito, para poder especificar con la mayor precisión posible en qué consiste la obra, que se va a rea-- lizar.

CAPITULO IV
CONTRATO DE OBRA Y TIEMPO
DETERMINADO

1. Condiciones en que deben celebrarse estos contratos.

El contrato por obra determinada es aquél que se celebre cuando así lo exige la naturaleza de los servicios que se van a -- prestar, y el contrato por tiempo determinado, es aquél en el que se manifiesta la voluntad de las partes que intervienen en su celebración, en el sentido de no ligarse en una relación de trabajo por tiempo indefinido y que saben muy bien que se desligarán automáticamente una vez concluido el término del contrato. Ahora bien tenemos que para la celebración de estos -- contratos se requiere, las siguientes circunstancias:

- a. Cuando la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo exija.
 - b. Cuando se tenga por objeto substituir a un trabajador.
 - c. Para la inversión de capital determinado, en caso de explotación de minas.
 - d. Que sea por escrito.
 - e. Que se especifique concretamente el servicio que se va a prestar.
 - f. Que se cuide el derecho a la estabilidad en el empleo.
 - g. Que se llenen los requisitos que dispone el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.
- a. Cuando la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo exija, a este respecto diremos que tal naturaleza debe ser accidental y que no constituya una necesidad permanente en la empresa, debido a:
- . A que los trabajos accidentales, pueden ser desarrollados, -- por cualquier trabajador sin que se requiera ninguna especialización.
 - . Que el servicio que se va a prestar sea en período relativa--

Los contratos que se celebran por obra determinada, comunmente se hacen con trabajadores eventuales, lo característico de estos contratos es el hecho de que el trabajador desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, sabe que el contrato se va a extinguir, pero se ignora cuando, el salario que se designa en este tipo de contratos, es de dos formas, la primera se estipula un salario mínimo, que en ocasiones no alcanza para satisfacer las elementales necesidades, por el costo de vida tan alto, y en la segunda forma el salario se estipula no en razón a la jornada laboral que se fije, sino en función a la obra producida, es decir un salario por destajo, este segundo caso, trae como consecuencia, un desgaste físico mayor para el propio trabajador, y que la obra concluya más pronto que en el primer caso. Pero en los dos casos una vez que es concluido la obra los trabajadores son lanzados a las enormes filas de los desempleados, este fenómeno perjudica enormemente la economía familiar, ya que el tiempo que le lleve al trabajador conseguir otro empleo en ocasiones es corto y en muchas otras es largo y desesperante, por que no se genera ningún salario en ese lapso, y para tratar de solucionar un poco el problema se propone que a los trabajadores que son contratados por obra determinada y que tengan laborando más de 90 días y ganen un salario mínimo se les indemnice con un mes de salario al concluir el contrato, independientemente de las demás prestaciones que le correspondan, y para los trabajadores que laboren en las mismas condiciones que la anterior, pero que perciban un salario superior al mínimo se propone que se les indemnice con veinte días del salario promedio que perciban, independientemente de las demás prestaciones que le correspondan, siempre y cuando se haya laborado por un término no menos de noventa días. Pero en caso de que el patrón no cumpla con tal indemnización y se vea obligado a demandar ante las Autoridades laborales el cumplimiento de la indemnización de referencia, la

misma se elevara, y se equiparara a la indemnización por despedido injustificado, incluyendo los salarios caídos, hasta la fecha en que se otorgue la multicitada indemnización, esta medida como sanción al patrón se podrá aplicar.

Es necesario hacer una distinción entre los trabajadores que son contratados para la celebración de una obra determinada, cuando los servicios se prestan en forma accidental, y cuando el trabajo constituye una necesidad permanente en la empresa, en el primer caso los trabajadores son contratados normalmente por particulares, y que se le contrata unicamente para la construcción de una casa por ejemplo, lo que demuestra que el servicio que se va a prestar es meramente accidental, y desde nuestro punto de vista este si es permitido, y por ello es necesario que la Ley de la materia, especifique concretamente los casos en que estos contratos puedan celebrarse, en el segundo evento el trabajador se contrata para una empresa, y ésta le hace creer que el trabajo que se va a prestar es accidental y en la mayoría de las empresas es lo contrario, ya que no se trata de un trabajo meramente accidental, pues constituye una necesidad permanente para la empresa, y si no obstante que sea una necesidad contratan a su trabajadores para una obra determinada, automáticamente el contrato se convierte en indeterminado, este criterio es sustentado afortunadamente por nuestro más alto Tribunal Laboral en la siguiente ejecutoria:

CONTRATO DE TRABAJO.- Si en el contrato celebrado entre el patrón y su trabajador se indica que es para una obra determinada pero la supuesta obra no es sino una de las labores normales -- que se efectuan en la empresa, debe considerarse en realidad -- que el contrato es por tiempo indefinido, máxime si el mismo patrón inscribió al trabajador al Instituto Mexicano del Seguro Social, no obstante que los trabajadores temporales esten excluidos en el régimen del Seguro Social, por tanto la separación del trabajador pretextando que la obra concluyó debe considerar

se como un despido injustificado.

Amparo Directo 7323/56 fallado el 16 de abril de 1958.

La anterior jurisprudencia tiene como finalidad proteger la estabilidad en el empleo, que la Ley Laboral vigente contempla.

Por lo anterior se hace necesario estipular que la Ley de referencia sancione a las empresas que engañan a sus trabajadores contratandolos para una obra determinada y la realidad es que los servicios que éste presta sea una necesidad permanente en la empresa, ya que se priva a los trabajadores de la estabilidad en el empleo, de generar antigüedad, entre otras prestaciones, tal sanción es por que se lanza al trabajador a las filas de los desempleados, no obstante que subsista la materia de trabajo, por que se tiene como actividad permanente la ejecución de diferentes obras y sobre todo por que se juega con los derechos de los trabajadores, la sanción debe ser económica, que --

fructuaria en la medida del salario que dejara de percibir el trabajador en la obra pendiente que tiene que ejecutar la empresa, siempre y cuando se compruebe.

Al afirmar que los trabajadores de la construcción no tienen derecho a una indemnización por despido, tal criterio es incorrecto, por que basta que un trabajador empiece a prestar sus servicios, para que quede amparado por la Ley de la materia, independientemente de la duración del contrato, y basta que el trabajador contratado para una obra determinada sea despedido, antes de concluir el contrato de trabajo, podrá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, la indemnización a que se refiere el artículo 50 de la Ley de la materia, que señala que cuando se despide sin causa justificada al trabajador contratado por tiempo fijo, si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año se le debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, además el pago de tres meses de salarios y salarios caídos, si la relación fuere mayor de un año en una --

cantidad igual al importe de seis meses por el primer año y veinte días de salarios por cada año de servicios prestados además de la indemnización constitucional y el pago de los salarios caídos. La Justificación de esta indemnización tan elevada, es por que los trabajadores que celebran estos contratos calculan de antemano todas sus consecuencias e inclusive se trasladan a otros lugares, para prestar sus servi--cios, y por ello cuando se les arroja a las filas de los de--sempleados se les debe resarcir de los perjuicios que se --les causa si son despedidos injustificadamente. Se advierto que si un trabajador es tomado exclusivamente para una obra determinada y esta por su importancia insume mucho tiempo,--al terminar la obra, finaliza el contrato de trabajo, el --trabajador tendrá derecho a un mes de salario, independien--tamente de las demás prestaciones que le correspondan, di--cha indemnización tiene como objetivo asegurar la subsistencia del trabajador y su familia, por un pequeño período, --hasta en tanto el trabajador consiga un nuevo trabajo.

En relación al contrato por tiempo determinado, éste, desde nuestro punto de vista debe ser restringido en nuestra le--gislación por que no siempre se justifica sus existencia --como es el caso de que se celebra por la naturaleza del servicio que se va a prestar, ya que en este caso estaremos en presencia de un contrato por obra determinada, y no por tiempo determinado, por ello estos contratos en estas condicio--nes no tienen razón de ser, a excepción de los que se cele--bran cuando se tenga por objeto substituir temporalmente--a otro trabajador, ya que los contratos de tiempo determina--do estan sujetos a una duración determinada, y se fija de --carácter previo de modo que la extinción va ligada a un término, que algunos autores consideran que puede ser:

. Determinado.

• Establecido relativamente.

- El término determinado: se presenta cuando se señala un plazo concreto de duración, cuya llegada produce la fijación de un contrato por tiempo determinado.
- El término establecido relativamente: se presenta en los contratos de trabajo por obra determinada, el término de su duración no se puede especificar y lo único que se sabe de antemano es que el contrato va a cesar algún día pero se ignora cuando.

El artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo especifica en que casos tienen que celebrarse los contratos para tiempo determinado:

- a. Cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar.
- b. Cuando se tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.
- c. Para la inversión de capital determinado cuando se trate de explotación de minas.
- d. En los demás casos previstos por la Ley.

a. En el caso de que se celebre este tipo de contratos cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar tal condición para la celebración, consideramos que no es justificada, en virtud de que está se encuadra dentro de la condición que se señala en los contratos para obra determinada ya que en estos si depende mucho la naturaleza del servicio que se va a prestar, y no depende de ningún término, como es el caso del contrato que nos ocupa.

b. Cuando se tenga por objeto substituir temporalmente a otro-

en este caso se sabe de antemano por cuanto tiempo durara el contrato, por que se sabe de antemano cuantos días estará impedido para laborar el trabajador substituido, o bien se puede determinar por cuantos días se le otorgó permiso a tal trabajador, o cuantos días gozara vacaciones. En este caso el trabajador substituto sabe de antemano la fecha en que va a concluir el contrato de trabajo para el que lo contratarón, se sabe que el trabajo que va a desempeñar es meramente accidental, y que en el momento en que el trabajador substituto regrese a laborar se termina la relación de trabajo. Pero -- puede suceder que el trabajador substituido, ya no regrese a laborar, y automáticamente, el contrato que se celebró con el trabajador que quedó en su lugar, se convierta en contrato por tiempo indeterminado, pero el patrón no obstante que sepa de antemano que aquél trabajador ya no va a regresar a laborar, puede argumentar que el contrato para el que fué -- contratado ya concluyó y por tanto lo despide, tal criterio es violatorio a lo que establece el artículo 39 de la Ley de la materia, y por ello el trabajador podrá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, competente la prórroga -- del contrato por subsistir la materia del mismo, y el pago de los salarios caídos, desde luego, en esta situación no -- basta que el patrón compruebe que se celebró contrato y que éste ya concluyó, sino se requiere que el mismo acredite -- que el trabajador substituido regresó a laborar, el no hacerlo implica que al trabajador substituto se le debiera reincorporar en su empleo, tal y como lo señala el precepto legal antes invocado y además se le deberá pagar los daños causados por la separación brusca del empleo, pagandole los salarios que se dejaron de percibir, durante el procedimiento la boral.

c. Para la inversión de capital determinado, cuando se trate -

de explotación de minas. esta condición para la celebración de contrato por tiempo determinado, debe estar al margen de los contratos de obra determinada, la duración de éste contrato por inversión de capital determinado, se liga desde luego con la cuantía de dinero sponible, aquí el objeto del contrato se limita no por la terminación del mismo, sino por la conclusión del capital, para realizar este tipo de contratos se restringen para la explotación de minas que carezcan de reservas minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas. (30)

d. En los demás casos previstos por la Ley. señalaremos que no existe ningún otro.

Para la celebración de los contratos por tiempo determinado se requir además de las condiciones que se han señalado anteriormente que:

- Que se hagan por escrito: en este sentido no se requiere ninguna explicación.
- Se debe especificar concretamente el servicio que se va a prestar: este elemento o condición se requiere, y es importante para evitar que al trabajador se le engañe haciendole creer que es eventual, aún cuando no lo sea, en caso de que no se haga tal especificación y que nada más se señale que es por obra o tiempo determinado, el servicio que se va a prestar en estas situaciones, se debe considerar que es por tiempo indeterminado, este criterio es sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que señala:

(30) Confederación Patronal de la República Mexicana.

Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley /
Federal del Trabajo. México 1971 primera edición.

"Contrato de Trabajo.- Como el contrato por obra determinada deberá contener especificación de la obra para la cual se empleo al trabajador, cuando falte este requisito y en la reclamación laboral se demuestra que las labores que le fueron encomendadas eran permanentes y subsiste después de su separación debe entenderse que el trabajo lo es por tiempo indefinido y que el contrato o sucesivos contratos escritos que se otorgaron no corresponde a la realidad, teniendo el trabajador reclamante el derecho de ser considerado como contratado por tiempo indefinido"

Amparo Directo 391/56 Petróleos Mexicanos fallado el 2 de julio de 1958.

- . Para la celebración de los contratos de tiempo determinado se requiere además de que se reúnan los requisitos que señala el artículo 25 de la Ley de la materia.
- . Es necesario que al celebrar los contratos de referencia se cuide el derecho a la estabilidad.

Otra causa fundamental por lo que deben restringirse éstos contratos, es el hecho que los patronos los utilizan y celebran con frecuencia para contratar a sus trabajadores -- por 23, 60 y 90 días, contratos que son conocidos como a prueba y que al concluir el mismo les otorgan a los trabajadores un finiquito y los descansan unos dos o tres días, para contratarlos con un nuevo contrato, y con el objetivo que los trabajadores en estas condiciones no tengan la posibilidad de generar el derecho a la estabilidad en el empleo ni a general la prestación de la prima de antigüedad, Como estos contratos no se encuentran contemplados en nuestra legislación laboral, por ello carecen de eficacia ju-

rídica, este criterio es sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero para que esto tenga eficacia jurídica se requiere que se encuentre prohibida la celebración de estos contratos, en virtud de que los patrones, resguardándose de estos, pretenden burlar las prestaciones señaladas en la Ley Laboral a favor de los trabajadores, y así se da el caso de que trabajadores con más de tres años de servicios o más, están sujetos a contratos por tiempo determinado y a prueba.

2. Cual es la Relación Eventual de Trabajo.

El análisis de las modalidades del contrato de trabajo bajo el punto de vista de su duración no estaría completa si no se hiciera la distinción entre las dos especies de trabajo por tiempo determinado o indeterminado, en el primer caso el servicio que se presta no tiene larga duración o bien no forma parte de la actividad normal constante y uniforme de la empresa, en el segundo caso es todo lo contrario.

En estas condiciones tenemos que los trabajadores eventuales con aquéllos que en virtud de un contrato de trabajo o relación de trabajo, laboren para una empresa sin que el servicio que se va a prestar constituya una necesidad permanente en la empresa, o bien que la prestación de servicios sea de carácter accidental, la Suprema Corte de Justicia de la Nación coincide en que la eventualidad es lo accidental del servicio que se va a prestar, en cambio el trabajador de planta, es aquél que sirve con regularidad a una empresa a cumplir su función permanente no obstante que el trabajo que se va a prestar no se desarrolle diariamente sino solo en temporadas como ocurre en los contratos llamados a temporadas o de safra.

Por regla general el trabajo contratado eventualmente por una empresa se hace atendiendo al interés mesquino de la misma, sin importarle los derechos del trabajador, aprovechándose que éste tiene la necesidad de prestar sus servicios, no interesándole en que condiciones, pero si tomamos en consideración que la empresa como unidad de trabajo debe cumplir una función social, conjugando el desarrollo económico de la población y el salario debe verse como un fenómeno social y no como una mercancía al servicio del patrón, por ello en ningún tipo de contratación se debe permitir sin causa justificada la prestación de servicios en forma eventual, se tiene que luchar por la conservación del trabajo, tarea importante de todas las organizaciones sindicales, por que no hay que olvidar que el trabajo es el único medio que tienen los trabajadores para sobrevivir, y es la única forma de preparar el vivir de éste en la adversidad y en su vejez.

Ahora bien es sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo, todos los trabajadores en general estaban a expensas de los patronos quienes podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias. La lucha por conservar el empleo y esa necesidad de trabajar para subsistir se veían obligados a aceptar despidos arbitrarios. y al nacer el derecho del trabajo en nuestro país los trabajadores mexicanos adquieren la dignidad como persona sino que adquieren el derecho a conservar su empleo. Esta gran conquista se consigna en el artículo 123 Constitucional, que consagra el derecho a la estabilidad, por que solo podrá separarse al trabajador del empleo cuando exista causa justificada, de manera que cualquier despido arbitrario les da derecho a otar por el cumplimiento del contrato de trabajo, o a una indemnización de tres meses de salario, tal y como lo señala la fracción XXII del ordenamiento legal de referencia, que dispone: Que el patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber toma-

do parte de una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Es necesario señalar que tal precepto legal es tutelar de los derechos de los trabajadores en general, incluyendo a los trabajadores que al prestar sus servicios, estos no constituyen una actividad permanente y necesaria a la empresa, la estabilidad en nuestro país se encuentra regulada además por los artículos 39 y 48 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el primero dispone que si vencido el término que se hubiese fijado en el contrato subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, el segundo otorga al trabajador la facultad de elegir en caso de despido injustificado, su reinstalación o su indemnización, lo anterior a primera vista otorga cierto derecho a la estabilidad, duda, que reafirma el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que entiende que la reincorporación en el empleo es una obligación de hacer y que la ejecución de ésta es imposible, por ello la reincorporación en el empleo en México, se convierte en una indemnización fija, ya que basta que el patrón se niegue a cumplir la obligación de reinstalar al trabajador, a cambio de la indemnización, tal y como lo señala el artículo 49 de la Ley de la materia que el trabajador quedará eximido de la obligación de resintara al trabajador a cambio de las indemnizaciones que señala el artículo 50 del mismo ordenamiento legal, cuando se trate de:

- . Trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- . Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador por razón del servicio que está prestando esta en contacto directo y permanente con el patrón,
- . Cuando se trate de trabajadores de confianza.

- . En el servicio doméstico.
- . Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Lo anterior demuestra que la estabilidad en el empleo en nuestro país no es clara, por que por un lado, la misma Constitución y la Ley Laboral, señalan que los trabajadores tienen -- pleno derecho a optar en caso de que sean despedidos a que se les reincorpore en su empleo y que se cumpla con el contrato de trabajo que celebraron, y por otro lado se señala que si -- vencido el término que se hubiese fijado para la duración del contrato de trabajo subsiste la materia del mismo, la relación de trabajo quedará prorrogada por todo el tiempo que -- perdure dicha circunstancia. Esto demuestra a simple vista -- que efectivamente se trata de proteger la estabilidad, pero -- la Ley Laboral se contradice al señalar en su artículo 947 de la misma, que el patrón quedará eximido de la obligación de -- reinstalar a su trabajador, con el pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 del mismo ordenamiento legal, no importando en este caso que durante el procedimiento -- laboral el trabajador hubiese demostrado que el despido del -- que fué objeto se hizo sin que mediara causa justificada, -- este precepto legal va en contra de la estabilidad, por que -- faculta al patrón a dar por terminada una relación de trabajo en forma injustificada, y como sanción se le aplica el pago -- de una indemnización, lanzando al trabajador a las filas de -- los desempleados, pero esto no resulta tanto problema sino -- que éste viene en el caso de un problema derivado de un movimiento de huelga, en virtud de que no es un sólo trabajador -- al que se lanzara a la calle sino es la totalidad de los trabajadores de una fuente de trabajo, al analizar este gran problema que se presenta, tenemos que si un Sindicato emplaza a la empresa a huelga por revisión salarial, y el patrón en la

en la audiencia de conciliación no ofrece ni un soló centavo de aumento , por ello los trabajadores se van a ver obligados a estallar su movimiento a huelga, y ante tal actitud la empresa dentro de las 72 horas siguientes solicitara que declare -- la inexistencia de la huelga, argumentando algunas causales para ello, por lo que la Junta tendrá que dar el trámite correspondiente a tal solicitud, y en caso de que la huelga cumpla con los requisitos legales, se calificara de legalmente existente la misma, para todos los efectos legales correspondientes y una vez teniendo esta calificación los trabajadores podrán someterse al arbitraje, solicitando se declare que la huelga estallada es imputable al patrón, y por ello la Junta de Conciliación y Arbitraje que conosca de este asunto, emplazara a juicio a la empresa y se seguira el procedimiento ordinario, y una vez seguidos todos los trámites legales correspondientes, la Autoridad competente podria declarar que la huelga efectivamente es imputable al patrón, a través del laudo donde se le condena al pago del aumento en los salarios, el pago de los salarios caídos. y se le dará un término para la reanudación de las labores, pero como la Ley le da la oportunidad de cumplir con el laudo o no, como lo dispone el artículo de referencia y si no se quiere someter al mencionado laudo, las Autoridades laborales no lo podrán obligar a cumplirlo, criterio además sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lanzando con ello a que todos los trabajadores que participarán en la huelga a la desocupación, y en consecuencia que la tasa del desempleo crezca, y que se cierre una fuente de trabajo, por el simple capricho del patrón.

Todo lo anterior demuestra que en México, la reincorporación en el empleo se convierta en una indemnización fija, la cual se debe convativir obligando al patrón a que cumpla con el Contrato de Trabajo.

EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN OTROS PAISES.

En CUBA: en el caso del despido sin causa justificada, el patrón deberá reponer al trabajador en el mismo cargo del que fué despedido y cuando esto no fuere posible será otra plaza la que se le proporcione cuyas condiciones no serán más desventajosas que las que tenía anteriormente, el patrón podrá manifestar en un período de 30 días y por escrito el deseo de conmutar la orden de reinstalación, por la indemnización al trabajador, de to dos los daños y perjuicios causados por el despido, Tal criterio en la actualidad es inconstitucional y por ello es inaplicable y lo existente es que al trabajador despedido no se le puede indemnizar sino que el reingreso o reinstalación al empleo es exclusivo, de manera que no se puede resarcirse al trabajador con una simple indemnización. En consecuencia en caso de despido sin causa justa el patrón tiene la obligación de reponer al trabajador en su empleo en un plazo no mayor de 30 días y en caso de que no se cumpla con esta orden de reposición, se dará ejecución específica, y sea que se aplique o no la ejecución el patrón incurriera en mora.

Como puede observarse en la República Cubana si existe la estabilidad en sentido propio.

En España: La legislación española a sufrido evoluciones, en su primer etapa se otorgaba la opción de que fuera el patrón el -- que eligiera por la reinstalación del trabajador que había despedido o por la indemnización que le correspondía por haber sufrido el despido, en la segunda etapa, se da el primer avance -- importante por que la opción que se da para elegir la reincorporación en el empleo o la indemnización es para el trabajador, -- este paso importante tiene una doble finalidad, por una parte -- se protege al trabajador para que conserve su empleo si así lo

desa, y por otro se suprime la posibilidad del despido injustificado.

En Francia: También existe al igual que Cuba la estabilidad en sentido propio, ya que aquí no solamente se limita los casos -- de ruptura del contrato de trabajo para asegurar la estabilidad sino que se impide la rescisión como un control del Estado, porque el Derecho del Trabajo trata de evitar los perjuicios que la pérdida del empleo causa al asalariado, con el objetivo de garantizar la permanencia del empleo en un máximo posible.

En Alemania Occidental: En la terminación de la primera guerra mundial, no se contemplaba la estabilidad en el empleo, por que se otorgaba ninguna protección a los despedidos, el 1920 se empezó a proveer un amparo especial estableciendo una acción revocatoria contra los despidos, siendo substituida esta Ley por la de 1934 que señalaba cierta disposición de protección, ambas leyes en 1946 fueron derogadas, sin ser substituidas por otra, la Jurisprudencia paso a declarar nulos los despidos asociales y arbitrarios, basandose en que éstos son contrarios a las buenas costumbres a la buena fe en el cumplimiento de los contratos autorizados por los jueces de trabajo, . La Ley de 1951 ya no deja a -- criterio del Juez el de declarar o no nulos los contratos terminados por causa de despidos injustificados, sino que dispone expresamente que los despidos son sumamente injustificados y carentes de efectos jurídicos, tratandose de tales despidos el Juez, de Trabajo tendrá que declarar nula la renuncia de la relación de trabajo si se reune los siguientes requisitos:

- . Que se trate de trabajadores por lo menos de 20 años de edad.
- . Que se trate de trabajadores sin interrupción durante más de 8 meses de servicio en la misma empresa o establecimiento.

Pero el Juez sólo puede declarar nula la renuncia, solamente cuan

do el trabajador haya pedido dentro de un término de tres semanas a partir de la recepción del preaviso, la declaración de -- esa nulidad. Esta ley define a los despidos como socialmente injustificados y dice: son aquéllos que se presentan cuando no hay motivos justificados para efectuarlos, ni condicionado por la -- persona, como es el caso de una larga enfermedad del trabajador, ni por su conducta del trabajador, esto se refiere a que la conducta del trabajador frente a un superior no fuere mala, y señala además que los despidos puede considerarse también socialmen te los despidos cuando el patrón no haya tomado suficientemente en cuanta puntos de vista sociales en la elección del trabaja--dor. Con anterioridad se ha señalado que la Ley declara nula la renuncia de rescisión del trabajo por parte del patrón, fallo que significa la existencia de la estabilidad en sentido propio, ya que la relación de trabajo no es reemplazada por ninguna indem--nización y sólo el Juez de Trabajo podrá disolverla y condenar al patrón al pago de las indemnizaciones en los casos siguien--tes, unicamente:

- . Cuando no es exigible la continuación del contrato de trabajo siempre que el trabajador no alegue y pida se reemplace su -- trabajo por una indemnización.
- . Cuando el patrón pida la disolución de la relación de trabajo por causa justificada, pero la Ley ampara a los trabajadores al señalar que el despido del trabajador deberá ser rechasado en los siguientes Casos:
 - . Cuando se acredite que los argumentos dados por el patrón--son inexactos en los puntos esenciales.
 - . Cuando el despido se declarado por motivos inconsientes y por abuso del poderío del patrón.

De lo anterior se desprende que sólo en casos excepcionales, como es el supuesto de que ambas partes esten de acuerdo en dar -- por terminada la relación de trabajo, la Ley con todo acierto -

do el trabajador haya pedido dentro de un término de tres semanas a partir de la recepción del preaviso, la declaración de -- esa nulidad. Esta ley define a los despidos como socialmente injustificados y dice: son aquéllos que se presentan cuando no hay motivos justificados para efectuarlos, ni condicionado por la - persona, como es el caso de una larga enfermedad del trabajador, ni por su conducta del trabajador, esto se refiere a que la conducta del trabajador frente a un superior no fuere mala, y señala además que los despidos puede considerarse también socialmente los despidos cuando el patrón no haya tomado suficientemente en cuenta puntos de vista sociales en la elección del trabaja--dor. Con anterioridad se ha señalado que la Ley declara nula la renuncia de rescisión del trabajo por parte del patrón, fallo que significa la existencia de la estabilidad en sentido propio, ya que la relación de trabajo no es reemplazada por ninguna indemnización y sólo el Juez de Trabajo podrá disolverla y condenar al patrón al pago de las indemnizaciones en los casos siguientes, únicamente:

- . Cuando no es exigible la continuación del contrato de trabajo siempre que el trabajador no alegue y pida se reemplace su -- trabajo por una indemnización.
- . Cuando el patrón pida la disolución de la relación de trabajo por causa justificada, pero la Ley ampara a los trabajadores al señalar que el despido del trabajador deberá ser rechasado en los siguientes Casos:
 - . Cuando se acredite que los argumentos dados por el patrón--son inexactos en los puntos esenciales.
 - . Cuando el despido se declarado por motivos inconscientes y por abuso del poderío del patrón.

De lo anterior se desprende que sólo en casos excepcionales, como es el supuesto de que ambas partes esten de acuerdo en dar - por terminada la relación de trabajo, la Ley con todo acierto -

dispone la transformación de la estabilidad en una indemnización. En cambio en los casos normales existe una verdadera estabilidad, por consiguiente en esos casos que no existe ninguna posibilidad de reemplazar la reinstalación por una simple indemnización, sólo excepcionalmente que ha quedado señalado anteriormente el Juez deberá disolver la relación de trabajo por sentencia consecutiva.

En Argentina: no existe la reinstalación y en consecuencia tampoco la estabilidad en el empleo, a excepciones de los empleados bancarios que son los únicos trabajadores que se les garantiza la estabilidad en su empleo, así como en las Compañías de seguro, ahorros para la vivienda familiar, y en todos los demás casos la posibilidad de ruptura del vínculo contractual y a cambio es una indemnización resarcitoria.

En Brasil: La estabilidad de empleo en este País, sólo opera en los casos especiales para los trabajadores que tengan cuando menos diez años de servicios y tratándose de contratos por tiempo determinado, la indemnización se fija con el monto de los sueldos que tiene que recibir el trabajador hasta la terminación de su contrato. Y en caso de los trabajadores que tengan más de 10 años de servicios se garantiza la estabilidad, salvo razones de causa grave o fuerza mayor facultándose al trabajador cuando la reinstalación no sea aconsejable, a que opte por una indemnización idéntica a la que debe pagarse cuando el despido obedece a cesación de la empresa por circunstancias que son de fuerza mayor.

En Bolivia: No existe la reinstalación obligatoria, y en casos de despido injustificado el patrón sólo es obligado a cubrir indemnizaciones por los daños y perjuicios que se causen al tra

bajador.

En Chile: no existe ninguna estabilidad en el empleo, y se señala que en caso de ruptura del contrato de trabajo en forma -- unilateral por parte del patrón, sólo estará obligado a otorgar a su trabajador despedido una indemnización equivalente al sueldo de un mes por lo menos de cada año de servicios prestados.

En Bélgica: No existe ninguna estabilidad, ya que en caso de despido ni siquiera se le da la oportunidad al trabajador a demandar su reinstalación sólo podrá optar por una indemnización que ira en aumento según la antigüedad del trabajador, en cual en -- ningún caso tiene derecho a ser reincorporado en su empleo contra la voluntad de su patrón.

En Gran Bretaña: No se regula la reinstalación obligatoria.

En Italia: La estabilidad era reconocida sólo a reducidos sectores de trabajadores de servicios públicos, pero en los años posteriores a la guerra han ido desapareciendo aún con respecto a éstos, siendo substituida por una indemnización.

En Estados Unidos de Norte America: No existe regulada la estabilidad, facultando al patrón de separar al trabajador de su empleo cuando ya no le convenga, solo es necesario que se le avise con 15 días de anticipación de la fecha en que se quiera -- dar por terminada la relación de trabajo.

De lo anterior se concluye que la estabilidad absoluta y rigurosa prácticamente no existe, todavez que los pocos países que la consignan, la suavisan en muchos casos hasta hacerla nula como-

es el caso de nuestro país.

Ahora bien es necesario señalar que existen dos tipos de estabilidad:

-Estabilidad Absoluta.

-Estabilidad Relativa.

-Estabilidad Absoluta: se presenta en el momento en que se le niega al patrón toda posibilidad de disolver en un acto unilateral la relación de trabajo, y se permite tal disolución solo en el caso de que se de una causa justificada, siempre y cuando se compruebe ante las Autoridades Laborales competentes, la estabilidad en estos términos no admite ninguna indemnización por alta que esta sea, sino es la efectividad del de recho que el trabajador injustificadamente despedido tiene pa ra ser reintegrado a su trabajo, ya que la compensación monetaria no constituye ninguna estabilidad, máxime si la retribu ción es pequeña y como tal no puede constituir freno importan te para evitar los despidos injustificados.

Nosotros consideramos que este tipo de estabilidad es muy difi cíl de lograrla mientras exista en nuestra Legislación Laboral preceptos que eximan al patrón de la obligación de reinstalar a su trabajador a cambio de una indemnización, y que se les --priva a ciertos trabajadores a que en caso de ser despedidos --ni siquiera se les da la oportunidad de demandar la reinstala ción como lo señala el artículo 49 de la Ley Laboral.

-Estabilidad Relativa: es aquélla que autoriza al patrón en--grado variable a disolver la relación de trabajo por un acto--unilateral del patrón, este tipo de estabilidad es la que de safortunadamente existe en nuestro país, otorgando con ello a que el patrón libremente pueda disolver la relación de tra

bajo.

Las modalidades de la estabilidad Son:

- . La Permanencia.
- . La continuidad en el trabajo.

La Estabilidad requiere de la permanencia o duración indefinida de la relación de trabajo, pero es necesario aclarar que -- esta relación se presenta también en los contratos de temporada de la safra, ya que al concluir ésta la relación de trabajo se interrumpe más no concluye, la permanencia es la base fundamental de la estabilidad, ya que todo trabajador pretende conservar su fuente de trabajo en muchas ocasiones no importándole bajo que condiciones este laborando, pues lo único que le interesa es conservarla por que el salario que percibe es la única fuente de subsistencia que tiene, la estabilidad surge en la medida de que el trabajador cuenta con la seguridad de una ocupación duradera y permanente, hasta que el trabajador alcance los límites de la jubilación o bien el seguro de vejez llevando consigo la seguridad económica de él y su familia, la continuidad es pues la fisonomía particular de los contratos de trato sucesivo, y trae como resultado los beneficios consecuentes en tanto subsista la materia de trabajo, la continuidad al prolongarse se va adquiriendo la antigüedad que de otra manera no podría nacer.

La estabilidad es un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador, en virtud de que su fuerza de trabajo es un derecho natural, por que desde el momento en que se vive en una sociedad es necesario obtener los medios de subsistencia y en único medio que tenemos su trabajo, por ello es necesario hacer estable tal trabajo, la estabilidad podría establecerse por vía legal o contractual que bien puede ser en forma colec

tiva o individual, en el primer caso es necesario que se estipule la estabilidad en sentido propio y se prevenga en el contrato expresamente, ya que se cuenta con un escalafón y un reclamo interior.

Es necesario reiterar que el trabajo humano no es equiparable a una mercancía que se compra y se vende y por tanto no se puede reemplazar o substituir por dinero, además aplicada la estabilidad a los trabajadores significa en términos generales, firmeza de las relaciones jurídicas, garantías en el presente y en el futuro, por ello el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe estar expuesto a despidos arbitrarios e injustos.

Todo lo anterior revela la preocupación que debe tener el Estado por otorgar en su caso, o cuidar que la prestación de servicios sea duradera y permanente de no hacerlo, traera como consecuencia que la tasa de desempleo aumente más del 14.6% que es la que actualmente esta, sobre la población económicamente activa, se atentara además contra los intereses de los trabajadores, por que no hay que olvidar que estos necesitan tener confianza plena y real en el presente y necesitan mirar con seguridad en el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades no dependerá de la arbitrariedad y capricho del patrón, se atentara también en contra del bienestar familiar.

La lucha por la estabilidad constituye una aspiración de amplios sectores de trabajadores que se proponen conseguir mediante ella seguridad en el empleo con los objetivos señalados anteriormente, que es, entre otros, el evitar despidos injustificados o por motivos extremadamente fútiles que de un día a otro puedan hundir al trabajador y su familia en la miseria y la desocupación.

3. En que casos se justifica la celebración de dichos contratos.

Los contratos de trabajo con carácter eventual sólo podrán celebrarse por:

• Tiempo determinado: en caso de celebrarse para substituir a un trabajador.

• Por obra determinada:

En la celebración de los contratos por Obra determinada no hay ningún problema ni discusión de que se celebren, pero en la celebración de los contratos por tiempo determinado es cuestionable la existencia de los mismos, por que los patronos por regla general se escudan en la celebración en estos términos para evitar que sus trabajadores generen derechos a su favor, y es más se debe luchar como a quedado señalado anteriormente, que estos contratos se supriman y que se sancione económicamente al patrón que los celebre argumentando que son contratos a Prueba, ya que estos ni siquiera existen en la Ley según criterio sustentado por la Suprema-Corte de Justicia de la Nación, tan atinadamente, y la única excepción para que este tipo de contratos se celebre es cuando se tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, por ello se propone que es necesario que la Ley Laboral sea reformada y muy en especial su artículo 37 y se deroguen las fracciones I y III, de no hacer tal recomendación sólo se seguiría atentando en contra del bienestar familiar, dado que si se celebra este contrato el trabajador tendrá la categoría de Eventual, no obstante que el trabajo que va a desempeñar constituya una necesidad permanente en la empresa,.

4. Cuál es la duración de dichos contratos

Para poder determinar la duración de los contratos primeramente debemos señalar que los contratos que celebran los trabajadores-eventuales son de dos tipos:

• Por Tiempo determinado: que en caso de celebrarse se tiene forzosamente que especificar desde el principio la duración del mismo ya que el plazo si se puede especificar desde el inicio del con-

trato, y en caso de que no se especifique la causa motivadora se entenderá que es por tiempo indefinido, criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente ejecutoria:

"Contrato de Trabajo Por Tiempo Determinado. Efectos de la Falta De Señalamiento De Su Causa Motivadora.- Cuando no concurra alguna de las causas motivadoras de la temporalidad la relación Laboral expresamente consignada en el contrato respectivo, este debe entenderse celebrado por tiempo indefinido, no obstante que en el se establezca un término de su vigencia"

A.D. 2237/83.-IMSS.- 27 de junio de 1983.- 5 Votos.- Ponente - Juan Moisés Calleja García. Secretaria; Carolina Pichardo B.

- Por Obra Determinada: El objeto mismo de la duración de estos contratos es incierta por que no se puede precisar cuando concluye la obra motivo del contrato de trabajo, pero lo que si es claro es que la relación de trabajo en estos contratos es relativamente corta.

5. A quien le corresponde probar la existencia de dichos contratos.

Como ha quedado señalado anteriormente que los contratos eventuales se celebran unicamente de dos tipos por obra y tiempo determinado, y para determinar a quien le corresponde probar la existencia de dichos contratos, es necesario señalar que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir a juicio los contratos de trabajo que celebren, cuando no exista contrato colectivo, tal y como lo señala el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo fracción I, este criterio se encuentra basado en lo siguiente: El ordenamiento legal antes invocado, señala que si bien es cierto que se presume la existencia de la relación de trabajo, entre el que presta un servicio y el que lo recibe, también lo es el hecho de que cualquiera que sea la --

forma o denominación del contrato de trabajo, las condiciones para prestar el servicio deben hacerse constar por escrito, - siempre que no exista contratos colectivos aplicables, la falta de este escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven las normas de trabajo y de los servicios prestados, - pues se imputara al patrón la falta de esta formalidad tal y como lo estipula el artículo 26 de la misma Ley, lo anterior demuestra con claridad que la carga de probar la existencia del contrato depende del patrón, no obstante que el mismo se celebre por tiempo indeterminado, por lo que hace a los contratos por obra y tiempo determinado no nada más el patrón -- tiene la obligación de probar la existencia de los mismos sino que se requiere que el patrón demuestre que el contrato ya concluyó, esto para proteger al trabajador de despidos injustificados, tal criterio es sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las siguientes jurisprudencias:

"Contrato Para Obra Determinada: no corresponde a los trabajadores que laboran en virtud de un contrato para obra determinada, y que fueron despedidos demostrar la subsistencia de la materia de dichos contratos, sino al patrón acreditar la obra contratada y consiguientemente la de los contratos mismos."

A.D. 650/55 Compañía Constructora Inmobiliaria Mexicana S.A. Febrero 25 de 1957.- Unanimidad 5 Votos.-Cuarta Sala informe 1957. (31)

"Contrato para Obra Determinada: corresponde al patrón que afirma no haber despedido a un trabajador, sino que el contrato celebrado con éste, término por haber concluido la obra - para cuya realización fué celebrado, demostrar tanto que dicho contrato se celebró con esa modalidad, cuanto que la obra pactada quedó concluida. Si no hace así el laudo que lo-

(31) Informe Cuarta Sala correspondiente a 1957 pág. 560.

absuelve considerando la excepción opuesta, resulta infundada, ya que no es lógico señalar que se probó la obra concluída, cuando si siquiera se ha precisado cual es la supuesta obra que dió origen"

A. D. 4686/56.-Jesús Garcia Lorez, resuelto el 8 de agosto de 1957 por unanimidad de 5 votos. (32)

Las anteriores jurisprudencias dejarón sin duda alguna, que la carga de probar los contratos celebrados por tiempo y obra determinada corre a cargo del patrón.

Los trabajadores que hayan celebrado cualquier contrato en forma eventual, y son despedidos antes de concluir el contrato -- pueden optar por su indemnización o su reinstalación, siempre y cuando el despido se haga antes de concluir el término o la obra para los que fuerón contratados, pero en caso de que al concluir tanto la obra como el término subsiste la materia de trabajo que dió origen a la celebración del contrato, podrán demandar ante las Autoridades Laborales la prórroga del mismo en base a la siguiente jurisprudencia:

Prórroga del Contrato de Trabajo Cuando se Probó la Subsistencia de la Materia de Trabajo.- Aunque el puesto temporal este ocupado por un trabajador de planta proceda la.- Si un trabajador ejercita la acción de prórroga de su contrato temporal y demuestra la subsistencia de la materia de trabajo y que el mismo puesto temporal que desempeñaba lo ocupaba un trabajador de planta no se trata de establecer preferencias de derechos entre dichos trabajadores, sino el derecho que tiene un trabajador temporal a que se prórroque su contrato, cuando prueba la Subsistencia de la materia de trabajo.

A.D. 3757/74 Alheli Chang Chang.-7 de febrero de 1975.- 5 votos, ponente: Ramón Cañedo Andrade. (33)

(32) Informe Cuarta Sala correspondiente a 1957 pág. 570.

(33) Tesis Jurisprudencial, Sexta época, Volumén CII, pág 83.

CAPITULO V

SEGURIDAD SOCIAL RESPECTO A LOS TRABAJA DORES EVENTUALES.

El Liberalismo mexicano del siglo XIX no puede confundirse en sus propósitos y métodos con un nuevo régimen de explotación-fundado en la libertad económica. Quería esa libertad para difundir la propiedad concentrada hasta entonces en manos de la tifundistas y clero; pe o pretendía convertirla además en un instrumento para el bien público. Por ello es necesario recordar los postulados de Ponciano Arriaga e Iganacio Ramírez en el Constituyente de 1856, por que proclamarón que la propiedad estaba supeditada al bien social, abogaron por la emancipación del jornalero, exigieron que el trabajo humano se considerará como un capital y propusieron la participación de las clases laborantes en los beneficios de las empresas. El programa ideológico del partido liberal mexicano, publicado el primero de junio 1906 que anuncia el contenido de la Revolución Mexicana, se propone la reforma a la Ley Constitucional, el propósito de establecer limitaciones a la propiedad, individual y modificar substancialmente las relaciones obrero patronales, es la primera definición revolucionaria de los derechos sociales y la fuente de inspiración más cercana de lo que habría de ser dentro del marco del nuevo regim'n las luchas sindicales, la legislación del trabajo y la seguridad social.

Desde la campaña presidencial de Fransisco I. Madero, el movimiento que se levantaba contra el régimen porfirista ofreció a los trabajadores de la ciudad y del campo expedir leyes que mejorarán sus condiciones de trabajo y de vida, una vez en el poder, ordenó que se formularán las bases generales para una legislación obrera que no llegó a promulgar.

En la segunda fase de la Revolución Mexicana se recojieron y

desarrollarón esos principios, en diciembre de 1912 como Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila Venustiano Carranza expidió una Ley de accidentes profesionales y una vez como primer Jefe del ejército Constitucional, anuncio en la Ciudad de Hermosillo que terminada la lucha iniciada por el Plan de Guadalupe daría comienzo a una nueva lucha social, conforme sus hombres iban ocupando diversas regiones de la República los ciudadanos en armas ejercían provisionalmente el gobierno, expedían leyes, decretos, a fin de establecer salarios mínimos y medidas protectoras en favor de los trabajadores. En Yucatán el General Salvador Alvarado promulgó en 1915 la Ley del Trabajo y dispuso que el Estado organizará una sociedad mutualista mediante sistemas de citización para amparar a los trabajadores en contra de los riesgos de vejez y muerte, disposición, que se considera como la primera que establece propiamente en nuestro país un Sistema de Seguros Sociales.

La idea de proteger y de dignificar el trabajo humano está presente desde el pensamiento de los iniciadores de nuestra Independencia nacional, se afirma en el movimiento liberal y se impone vigorosamente en la Revolución de 1910 al elevarse estos principios al rango de mandato Constitucional en 1917 quedó establecido el marco que permitiría a los trabajadores la defensa de sus intereses y obligaría al Estado a velar por su dignidad y por su bienestar.

Los mandatos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que se refiere a las relaciones entre el capital y el trabajo, la garantía de asociación profesional, la jornada máxima, el salario mínimo, el descanso obligatorio, la prohibición de trabajo a menores de edad, las limitaciones del trabajo de mujeres, la higiene

en las fábricas, a la indemnización por riesgos profesionales y las prestaciones sociales en favor de los trabajadores y a cargo de los patrones, constituyen el marco jurídico del sistema mexicano de Seguridad Social.

El hecho de que la doctrina y la legislación hayan tenido como fuente directa e indiscutible la sublevación de las masas populares y de que hayan tomado forma sin acudir a otro fundamento teórico que no fuera el de iniciar la reivindicación de los débiles contra los poderosos, le otorga a nuestro derecho social su naturaleza revolucionaria y su carácter social.

Al amparo de los Gobiernos revolucionarios se desarrolló durante la segunda y tercera década de este siglo la lucha de los trabajadores mexicanos para alcanzar, formas de organización, cada vez más sólidas y coherentes y por obtener mejores condiciones de vida y de trabajo para sus agremiados. Durante esos años a través de una reforma Constitucional y de diversos proyectos de leyes, se fué precisando también el propósito de dar vida a un regimen de Seguridad Social, capaz de afirmar esas conquistas por la protección del salario de aplicarlas a todas las calces trabajadoras y de atenderlas sin distinción alguna a la totalidad de los asalariados.

Desde el año de 1917 se expreso la implantación legal del Seguro Social y con esto la Institución Política de México, cumpliría su cometido, atendiendo satisfactoriamente a las necesidades de la sociedad, inspiración de la Revolución Mexicana, tal afirmación encontró forma legislativa en la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, que en su texto original señalaba lo siguiente: "Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguro populares de invalidez, de vida de cesación, involuntaria del trabajo de acci-

dentes y de otros, con fines análogos por lo cuál el Gobierno Federal, como el de Cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular". Este precepto dió lugar a la inserción de disposiciones similares en la Constitución de diversas Entidades Federativas, y la aprobación de medidas tendientes a establecer formas eficientes de previsión. Tal disposición legal fué reformada en 1929 en los siguientes términos: " Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo de enfermedades, accidentes y otros fines análogos."

En 1921 se elaboró el primer proyecto de la Ley del Seguro Social el cuál no llegó a ser promulgado, suscitó la atención sobre este sistema de seguridad y despertó interes por los problemas inherentes a su establecimiento.

En 1929 se formuló una iniciativa de Ley para obligar a los patrones y trabajadores a depositar en una Institución Bancaria cantidades equivalentes del 2 al 5% del salario mensual para constituir un fondo de beneficio a los trabajadores. ((34)

La implantación del Seguro Social interesa a las empresas por que creando con el objeto un estado de tranquilidad respecto a trascendentales incertidumbres aumenta la capacidad de rendimiento de los trabajadores y evita innumerables posibilidades de conflicto y tiende a crear un mejor entendimiento que permite el desarrollo de nuestra economía, por ello el establecimiento del Seguro Social es un régimen de seguridad.

(34) Euquerio Guerrero
Manual del Derecho del Trabajo
Duodécima edición.- Editorial Porrúa.- Pag 550.

En 1932 el Congreso de la Unión expidió un decreto, donde otorgaba facultades extraordinarias al Presidente de la República para que en un plazo no mayor de ocho meses se expidiera La Ley del Seguro Social Obligatorio, este decreto no llegó a cumplirse por el precipitado cambio del Gobierno que ocurrió ese año. El Gobierno de la República decidió en el año de 1942 establecer en México el Seguro Social dando testimonio fehaciente a su preocupación por las clases trabajadoras y hubo una gran actividad en este sentido en los organismos oficiales, se trataba de organizar a partir del Estado y no de hábitos individuales o gremiales de previsión y de ahorro, de lo que carecía prácticamente nuestro pueblo, un sistema permanente, estable y progresivo, de bienestar social que habría de favorecer en una primera etapa a todos los mexicanos sujetos a una relación de trabajo, pero destinado a evitar que la miseria y la angustia asolaran a los grandes sectores de la población Mexicana, pero no fué sino hasta el año de 1943 que se expidió la Ley del Seguro Social durante el régimen del General Avila Camacho. Se afirmó en aquel entonces que esta Ley era la culminación de un largo proceso de reivindicaciones proletarias ya que venía a darles el carácter permanente a los beneficios obtenidos en los Contratos colectivos y a extenderlos a los grupos de trabajadores que no gozaban de esas prestaciones, en la exposición de motivos de la Ley se sostiene que siendo el salario la única fuente de la que los trabajadores obtienen los recursos indispensables para la subsistencia de ellos y de sus familiares, todo hecho que implica pérdida o disminución del mismo causa a todos ellos un perjuicio trascendental. En el desempeño de sus labores el trabajador se halla constantemente amenazado por multitud de riesgos creados por el grupo o equipo mecánico que maneja o por las condiciones del medio en que actúa, y cuando tales amenazas se realizan causando accidentes o enfermedades acarrear la --

destrucción de las bases económicas de la familia, lo mismo ocurre en otros riesgos no considerados como profesionales - tales como las enfermedades generales, la invalidez, la vejez e la muerte prematura que si bien a todos los seres humanos amenazan entre los trabajadores donde mayores estragos - causan cuando se realizan, por cuanto a que el hombre que no tiene otro ingreso que la retribución obtenida del esfuerzo personal que desarrolla, todo acontecimiento que paralice su actividad. Señalaba además que era cierto que no existe una forma capaz de impedir de modo general y absoluto las consecuencias de los riesgos, si existe en cambio, un medio para proteger el salario que coloca a la economía familiar a cubierto de las disminuciones que sufre como refrejo de las contingencias de la vida del trabajador, ese medio es el Seguro Social, que al protegerlo aminora las penalidades de los casos de incapacidad, vejez, horfandad, y auxiliar de los trabajadores y de las esposas de estos en el doble trance de la maternidad cumpliendo así con una elevada misión.

El Seguro Social esta destinado a proteger la economía familiar del trabajador desde el punto de vista más amplio de los intereses de la sociedad, ya que con tal medida haya su justificación para que con la misma se pretende evitar la miseria y la angustia. El régimen del Seguro Social representa un complemento del salario en la medida en que se otorga prestaciones que el trabajador tendría que obtener de su salario que es el único ingreso, por ello constituye un vehículo, para estabilizar el tipo de vida de la capa económica débil, estabilización a la que debe aspirarse, tanto por que el logro viene a satisfacer nobles aspiraciones de la convivencia humana, cuanto por que al elevar las condiciones de vida automáticamente se operaría un crecimiento en la economía general del país.

En estas condiciones, cabe destacar, que en la misma exposición de motivos, se establecía en primer término que el reglamento del Seguro Social debe aplicarse a todos aquéllos que trabajen mediante la percepción de un salario, y el sistema de seguridad se traza en presencia de las necesidades y de la condición general en que se encuentra el sector de la comunidad la cual es amparada por dicho sistema, es decir el Seguro Social no considera el riesgo particular de cada persona que se asegura, sino que atiende a las necesidades económicas del sector de la colectividad que se trata de asegurar. El Seguro Social debe limitar la protección del capital humano a los seres más débiles económicamente, quienes son los que más contribuyen directamente a la prosperidad del país, además el Seguro Social debe establecerse con el carácter de obligatorio para garantizar la estabilidad y la permanencia del sistema y también para extenderlo al mayor número posible de trabajadores que deben quedar comprendidos en él. La obligatoriedad -- se debió a la experiencia de los países que han implantado el régimen del Seguro Social, exhibe que cuando se deja a la iniciativa individual, la decisión de ponerse bajo la protección del mismo, generalmente se va al fracaso, pues el hombre por naturaleza no goza de amplias cualidades de previsión, habiéndose llegado al cabo del tiempo y a costa de grandes sacrificios a la conclusión de que mientras sea potestativo no constituirá una forma eficaz de protección social, ya que puede afirmarse que si se estableciera el Seguro Social con carácter voluntario, solo sería aprovechado por un corto número de personas, cuando lo que se pretende es proteger a los más amplios sectores de la población económicamente débil y para lograrse tal objetivo el Seguro Social debe crearse con el carácter de obligatorio, de ahí deriva el deber impuesto a los patrones de inscribirse y de inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

De lo anterior se desprende como se ha señalado anteriormente, el Seguro Social se creo con el objetivo fundamental de protección al salario de los trabajadores y en consecuencia a la protección de la economía familiar, misma que se manifiesta otorgandoles prestaciones definidas que pueden ser en especie o en dinero, las primeras se integran en:

- Asistencia Médica.
- Hospitalización.
- Medicamentos y Material de curación.
- Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
- Aparatos de prótesis y ortopedia.

Las prestaciones en dinero se integran:

- Indemnizaciones.
- Subsidios pagados.
- Gastos de funeral
- Indemnizaciones por pensiones.

El Seguro Social comprende dos tipos de regimenes que son:

- Régimen Obligatorio
- Régimen Voluntario

- Régimen Obligatorio comprende Seguros de
 - . Riesgos de Trabajo
 - . Enfermedades
 - . Maternidad
 - . Invalidez
 - . Vejez
 - . Cesantia en edad avanzada
 - . Muerte
 - . Guarderías para hijos de aseguradas.

Pueden estar sujetos de aseguramiento de este régimen, todas aquellas personas que se encuentran vinculadas a otra por una relación de trabajo, cualesquiera que sea el acto que le de origen y cualesquiera que sea la personalidad jurídica o la -

naturaleza económica del patrón y aún cuando éste en --- virtud de alguna Ley en especial esté exento del pago - de impuestos o derechos.

Esto implica que todos los trabajadores que esten vinculadas a un patrón sea a través de un contrato o de una relación que presupone la prestación de un servicio personal- incluyendo desde luego a los trabajadores eventuales.

En toda la R^epublica Mexicana se implantó este régimen - de Seguros Sociales, y por ello el patrón esta obligado a Inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social y en caso de que ésto no lo haga, los tra- bajadores estan en todo su derecho de solicitar al Instituto su inscripción y esto no libera al patrón de la obligación de hacer las cotizaciones correspondientes, ni lo -- exhime de las sanciones y responsabilidades en que hubie- ren incurrido.

- Regimén Voluntario: en esté estarán todas aquellas personas que voluntariamente quieran pedir su incorporación al Instituro que no estubiesen comprendidas en regimén obligatorio en el periodo de inscripción que fije el propio Instituto, -

Este criterio asumido por el Instituto es y constituye un avance más importante de Seguridad Social, ya que permite en forma general que aquellos trabajadores que tienen caracte- rística de económicamente débiles aún que no sean salaria-- dos.

El Regimén voluntario comprende:

- . Ramo de seguridad de enfermedades y maternidad.
- . Invalidez
- . Veje z
- . Cesantia en edad avanzada y muerte.

Los trabajadores que se incorporen en este regimén podrán-

incorporarse al Seguro Social con excepción del seguro de riesgos de trabajo, y el seguro de enfermedades y maternidad no se otorgará completo toda vez que no se les cubrirán las cuotas de las prestaciones en dinero, concretándose únicamente a los servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios. (35)

En este marco de ideas tenemos que es sumamente importante - que todos los trabajadores en General y en especial los Eventuales estén incorporados al Régimen del Seguro Social, ya que este les otorga grandes beneficios y el hecho de no estar inscrito implicaría gastos dentro de la economía familiar, pero el problema de los eventuales que no están inscritos es muy muy grave debido a que ellos no podrán gozar de una pensión, cuando por su edad se encuentren imposibilitados para laborar, y esto aunado a que en el momento que van en busca de empleo los patrones se inclinan por los trabajadores más jóvenes que puedan desquitar mejor su salario es decir que puedan ser mejor explotados, y no optan desde luego por contratar trabajadores que tengan más de 40 años de edad, con tan criterio los trabajadores eventuales después de esa edad es muy difícil conseguir empleo y no cuentan con recursos económicos para subsistir y es por ellos -- que desesperados por no conseguir el citado empleo y por el hecho mismo de tener que sostener a su familia, se ven obligados o bien a robar o a dedicarse al alcoholismo, y en esta última opción es la más fácil por que saben de antemano que el futuro que los depara es muy difícil, por que no tienen -- una seguridad en el futuro. Ahora bien se puede plantear que lo anterior no es tan crítico y que se salvaría si los traba

(35) Javier Moreno Padilla
Nueva Ley del Seguro Social
8a. Edición.- Editorial Trillas pág 123

jadores se inscribieran en el régimen voluntario, lo cual desde nuestro punto de vista, esto no solucionaria tampoco el problema de los eventuales, por que no podemos pasar por alto que éstos perciben un salario en forma esporádica y en consecuencia no podrían cumplir con las cotizaciones puntualmente. La única forma que se tiene es obligar a los patrones a inscribir a todos los trabajadores eventuales en el Instituto, y que el trabajador eventual coopere para ello, y que sea él el que primeramente se inscriba en el régimen obligatorio si el patrón no lo hace y -- que todos los patrones que posteriormente lo contraten -- tengan la obligación de pagar las cotizaciones, durante el lapso en que se preste el servicio, la idea de asegurar a -- estos trabajadores, es por dos razones, la primera, por no crear grandes trastornos emocionales es decir morales a -- las familias, por el hecho mismo de ver al padre de familia que no encuentra trabajo, que si se enferma algún miembro -- de la misma, y al no contar con recursos económicos para -- resolver ese problema se ven obligados a hechar mano de los demás miembros de la familia como los menores de edad se -- les impide que acudan a la escuela y se les pone a trabajar coartandoles el derecho a disfrutar plenamente del período de la niñez, en segundo término, por asegurar el futuro de todo aquél que presta un servicio, ya que el presente se -- esta asegurando con el empleo, es decir, con la fuerza del trabajo estan asegurando su presente, y además por que el seguro social, se creo para la protección del salario del trabajador otorgandole prestaciones., por que no podemos -- pasar por alto que el salario se plantea no como debilitamiento de la clase obrera sino en términos de sobrevivencia ya que actualmente los trabajadores no solo no pueden comprar lo necesario, ni siquiera pueden adquirir los alimentos minimos para subsistir, y la solución del problema es que -- el Estado amplie su presupuesto de educación, cultura, en a--

sistencia publica y seguridad social, esta medida con el -
objeto de que los trabajadores eventuales estuviesen ins--
critos en el Instituto y las Cotizaciones serían más bajas
por el aumento del presupuesto.

CONCLUSIONES

- 1.- Nuestra legislación laboral, debe incluir en su capítulo - especial de trabajo de menores de edad, a aquéllos trabaja- dores que sean menores de 14 años de edad, por que en la - práctica, si existen estos trabajadores, aunque la Ley los omitió.
- 2.- La Inspección de trabajo tiene que cumplir con la obliga- ción de vigilar y obligar a los patrones a que colaboren - con las Autoridades del Trabajo y de Educación a fin de lo- grar la alfabetización de sus trabajadores.
- 3.- El analfabetismo que padecen los trabajadores del campo, - ayuda a que éstos ignoren los derechos que la Ley Federal- del Trabajo tiene consignado a su favor y es la causa fun- damental que les impide organizarse.
- 4.- Si se procura que a los trabajadores de confianza, se les - proteja, como a los demás trabajadores en general, se re- quiere que previamente la Constitución se refiera a ellos, - por que se omite, no obstante que la Ley reglamentaria les - impone limitaciones substanciales en la relació'n de trabajo que se encuentran consignadas en sus raticulos 49 fracción- III, 183 y 184, pero como tales limitaciones no se encuen- tran consi^gadas en la Carta Magna, se deben derogar, por -- ser también contraria a los intereses de los trabajadores, por que se les priva de ciertos derechos.
- 5.- A los trabajadores de confianza se les priva del derecho a- la estabilidad en el empleo, ya que no pueden optar por deman- darle al patron la reincorporación de su empleo, en caso de despido injustificado, por el hecho de tener la categoría - de confianza, esta limitación debe suprimirse, por que aten-

tar en contra de la estabilidad en el empleo, y sobre todo si tomamos en consideración la situación tal difícil por la que atravieza a nuestro país en el que el desempleo abarca un porcentaje importante, en la vida económica del país.

- 6.- Para la existencia de un trabajo de planta, se requiere únicamente que el servicio desempeñado, constituya una necesidad permanente en la empresa, esto es que no se trate de un servicio accidental. La existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajo se preste el servicio todos los días, sino que dichos servicios se presten de manera uniforme en períodos de tiempo fijo.
- 7.- El trabajador permanente, es aquél que ha llegado, a ser un elemento normal de organismo de la empresa o establecimiento, presuponiendo que se trate de una empresa de trabajo -- continuó. En cuanto el trabajador que ocupe un puesto o desarrolle una actividad prevista en el escalafón, circunstancia que hace que la relación de trabajo, tenga en si misma la posibilidad de la continuación indefinida.
- 8.- Los Trabajadores domésticos: estos trabajadores en la práctica no tienen un horario de trabajo, laborando más de la jornada legal, lo característico de estos trabajadores es que son los únicos que reciben un salario en especie y en dinero correspondiente al 50% en cada caso, por especie es por que el patrón les proporciona alimentos que en la mayoría de los casos ni siquiera son nutritivos y habitación -- que casi nunca es cómoda e higienica, el mal que sufren estos trabajadores es el analfabetismo, ya que ignoran los derechos que tienen consignados en su favor en la Ley Federal del Trabajo, en relación a la jornada de trabajo que de

sempeñan estos trabajadores, consideramos que esta no tiene que exceder de los máximos legales correspondiente a 8 horas de servicios diario, por lo que se propone que en momento de celebrar el contrato se debiera especificar la jornada de trabajo de referencia, y que ésta quede bajo la responsabilidad del patrón, y para ello la Inspección de Trabajo -- tiene que cumplir con la obligación de vigilar que se cumplan las normas de trabajo, en relación al salario consideramos que es de suma necesidad que se derogue el precepto legal que estipula esta forma de pago, ya que es contraria a lo señalado por el artículo 85 y 5o. fracción V de la Ley Federal del Trabajo. Para eliminar el mal que padecen estos trabajadores la Inspección del Trabajo deberá obligar a que el patrón colabore con las Autoridades del Trabajo y Educación para lograr la alfabetización de los trabajadores a su servicio.

9.- Por lo que hace a los trabajadores de los Duques, el trabajo en las tripulaciones aeronáuticas, deportistas profesionales, trabajadores actores y músicos, a estos se les retribuye son el criterio de que se considera que no es violatorio al principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, por razón a la categoría del lugar donde se preste el servicio, este criterio es omiso a lo que señala el artículo 123 fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, -- que a la letra dice " a trabajo igual debe corresponder un salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad", y a lo señalado por el artículo 86 de la Ley reglamentaria, de lo anterior se desprende la inconstitucionalidad de tal limitación o violación a las normas protectoras del salario , es por ello que tal criterio debe ser derogado.

- 10.-No obstante que se afirme que en el trabajo a domicilio el elemento de subordinación no es tan claro, no por ello los trabajadores que prestan sus servicios en esas condiciones dejan de tener esa categoría, ya que si bien es cierto que el patrón entrega el material al propio trabajador, para que éste preste sus servicios en su domicilio, también lo es que se le dan instrucciones del como realizar el trabajo, y es aquí donde aparece ese elemento, ya que el trabajador se somete a tales instrucciones y las debe cumplir - al pie de la letra.
- 11.-En relación a los trabajadores aprendices, instruidos y meritorios, nosotros dudamos que se los pueda considerar como trabajadores, por que prestar sus servicios con un objetivo distinto de los demás trabajadores, ya que a ellos no les interesa percibir un salario. y como este es elemental para que exista la relación de trabajo y en consecuencia - si no existe no puede existir tal relación.
- 12.-El patrón es cualquier persona física o moral, que recibe los servicios de un trabajador pagandole por ello un salario.
- 13.-La empresa es la organización de los factores de producción concentrados en una persona física o jurídica y dentro de ella el empresario tiene a su disposición los elementos de producción, capital y trabajo.
- 14.-No es necesario que se cumpla con el requisito formal de la celebración del contrato de trabajo para que nazca la relación de trabajo, ya que ésta nace en el momento en que el trabajador pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo.

jo, es decir desde el momento en que presta sus servicios.

15.-Los caracteres del patrón y trabajador, se adquieren no solo por la celebración del contrato de trabajo, sino -- por el hecho de utilizar y prestar un servicio con vínculo de subordinación y es apartir del momento en que se inicia la prestación del servicio cuando nace la relación de trabajo.

16.-El elemento de subordinación sirve para determinar cuando una persona se encuentra ligada a otra por un contrato de trabajo o por una relación de trabajo.

17.-El elemento de subordinación que nace entre el patrón y su trabajador es por que aquél en todo momento se encuentra en posibilidad de disponer del trabajo de éste según convenga a sus propios fines.

18.-El elemento de subordinación es el deber de obediencia - que se tiene al patrón, por parte del trabajador, pero - desde luego no en todos los casos se le tiene que obedecer por tener excepciones y ello no implica una causal de rescisión de contrato sin responsabilidad para el patrón.

19.- Es necesario que en todo contrato de trabajo se elimine el término de Ayudante el General, que utilizan las empresas, para obligar con ello que los trabajadores desempeñen cualquier tipo de trabajo.

20.-La relación de trabajo nace en el momento en que el tra-

trabajador pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo y es en este momento en que surgen derechos y obligaciones para las partes, y desde el momento en que se empieza a prestar el servicio el trabajador queda automáticamente protegido por la legislación laboral.

21.-Cómo el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades por el cuál una persona se obliga a poner su fuerza de trabajo a disposición de otra cuya dependencia se coloca a cambio de una remuneración, entendiéndose que el contrato de trabajo se confunde con la relación de trabajo, por ello debemos señalar que lo que caracteriza al primero es el hecho de que la manifestación de voluntad se hace por escrito, por ser el requisito formal, y en la segunda la característica es que para su configuración requiere únicamente de la prestación de servicios sin ser necesario que la voluntad de las partes se manifieste por escrito.

22.-Toda prestación de servicios, exige cierta duración ya que no puede ser momentánea, sino se requiere de un período determinado.

23.-Todo contrato de trabajo debe tener especificado su duración, procurando que esta siempre sea por tiempo indeterminado a excepción de los que se celebren para obra determinada cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar, o cuando se celebre por tiempo determinado en caso de substituir temporalmente a otro trabajador.

24.-Cuando se celebre contrato por obra determinada debe es

specificarse lo más exacta que se pueda.

25.-Los contratos por tiempo determinado sólo pueden celebrarse cuando se tenga por objeto substituir a otro trabajador.

26.-Los contratos que se celebren por 30, 60, y 90 días, - debe ser suprimidos y para ayudar en tal supresión es necesario que la Inspección del Trabajo vigile que no se celebren y en caso de que se encuentre que determinados patronos los siguen celebrando es necesario que se les sancionen económicamente. Esta medida mientras se prohíbe la celebración de los mismos en nuestro Código laboral.

27.-Los contratos de trabajo de la construcción no siempre son para obra determinada.

28.-La eventualidad es la excepción al principio de la duración indeterminada del contrato de trabajo, así como de la estabilidad en el empleo.

29.-La eventualidad concurre cuando el trabajador en virtud de una relación de trabajo o contrato de trabajo, labora en la empresa sin que tal actividad constituya una necesidad permanente, por ello esta prestación es de carácter accidental.

30.-La estabilidad en el trabajo evitará que el trabajador corra el riesgo de quedar constantemente sin empleo, -- por esto se persigue que el contrato de trabajo y la relación de trabajo, tengan una duración prolongada y que

abarque la vida activa del trabajador, incluyendo las nómas tendientes a impedir que la enfermedad, embarazo, venta o traspaso del establecimiento pongan fin a la prestación del servicio.

- 31.-El principio a la estabilidad en el empleo busca dar a la relación de trabajo y contrato de trabajo una permanencia, persistencia o duración indefinida al trabajo.
- 32.-La estabilidad en el trabajo se debe entender como la certeza del trabajo en el presente y en el futuro y su objetivo es que el trabajador conserve su empleo.
- 33.-Existen dos clases de estabilidad en el empleo, una absoluta y la otra relativa, en la República Mexicana la estabilidad es de carácter relativa, ya que se autoriza al patrón a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su parte, mediante una simple indemnización.
- 34.-La estabilidad en el empleo es una conquista obtenida en nuestra legislación laboral, es necesario defenderla y luchar por que tenga el carácter de absoluta, por que el objetivo de ésta es el de proteger al trabajador frente a -- las contingencias que lo amenazan, como el hecho de la inseguridad económica y esta solo se logra cuando se obtiene un salario que recibe por los servicios que presta, y de inmediato es necesario que se luche por tal estabilidad y para ello se requiere que se derogue el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.
- 35.- A los trabajadores de confianza, los domésticos, los que tengan una antigüedad menor de un año a los eventuales se-

les priva del derecho a la estabilidad en el empleo, por - que no pueden ni siquiera demandar en caso de despido in-- justificado su reincorporación en el empleo, tal privación y limitación se encuentra estipulada en el artículo 49 de la Ley de la materia, por lo que se propone que sea deroga do por ser contrario a la Constitución Política de los Es tados Unidos Mexicanos, por ir en contra al principio de - la estabilidad en el empleo y por ser contraria a los inte reses de los trabajadores, ya que no hay que omitir que so lo la fuente de trabajo asegura el presente y el futuro -- del trabajador y su familia.

36.-Como la estabilidad en el empleo es un derecho que tiene - todo trabajador, para conservar su trabajo, durante toda - la vida laboral, por ello afirmamos, que el trabajador en - ningún momento puede renunciar a ese derecho, al no ser -- que así lo determine, ya que tal derecho es irrenunciable - tal y como lo disponen los artículos 5o. fracción XIII y 33 del Código Laboral.

37.-Para lograr la estabilidad en sentido propio es necesario - que se derogue el artículo 947 de la Ley Laboral, ya que - este atenta contra la estabilidad y con los laudos que -- dictan las Autoridades Laborales, por que faculta al pa--- trón a no someterse al arbitraje y como consecuencia de e- llo a no cumplir con el laudo eximiéndolo de la obliga-- ción de reinstalar al trabajador a cambio de una simple in demnización.

38.-Para conservar la estabilidad se requiere además que se - limite la celebración de los contratos por tiempo determi nado y por ello debe derogarse la fracción I del artículo- 37 de la Ley Federal del Trabajo, por que en caso de la ce

lebrar los contratos por tiempo determinado argumentando - que se hace por que así lo exige la naturaleza del servi- cio que se va a prestar, estamos en presencia de los con- tratos para Obra determinada.

39.-De conformidad a lo señalado por el artículo 123 Constitucio- nal fracción XXIX que estipula que la Ley del Seguro Social es de utilidad pública, encaminada a la protección y al bie- nestar de los trabajadores, campesinos, asalariados y no a- salariados,. Demuestra que todos los trabajadores tendrán - derecho a todos los servicios que proporciones el Institu- to Mexicano del Seguro Social y el patrón tiene la obliga- ción de inscribirlos independientemente de la duración del- contrato o relación de trabajo.

40.-Es necesario que los patrones que no inscriban a sus trabaja- dores dentro del término de 5 días siguientes en que éste - ingresó a laborar, se les debe aplicar una sanción severa, para que cumplan con tal obligación.

41.- Los trabajadores eventuales tienen que ser inscritos en el régimen obligatorio del Seguro Social, por cada patrón y - éste sucesivamente tendrá la obligación de optar las co- - tizaciones que le correspondan y de no cumplirlo se le -- tendrá que sancionar económicamente y tal sanción debiera ser suficiente para cubrir las cotizaciones que se dejaron de - pagar.

BIBLIOGRAFIA

1. BERNARDEZ CISNEROS MIGUEL

Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo

Primera Edición.- Editorial Porrúa

Lugar de Publicación México, D.F. en 1978

2. CAVAZOZ FLORES BALTASAR

El Derecho del Trabajo en la Teoría ... y en la Práctica
Confederación Patronal de la República Mexicana.

Lugar de Publicación en México D.F. en 1972

3. CAVAZOZ FLORES BALTASAR

35 Lecciones de Derecho Laboral

Primera Edición.- Editorial Trillas

Lugar de Publicación México, 1982

4. DE BUEN LOZANO NESTOR

Derecho del Trabajo

Primera Edición.- Editorial Porrúa.

Lugar de Publicación México, 1981

5. DE FERRARI FRANCISCO

Derecho del Trabajo.

Segunda Edición Actualizada.- Editorial Depalma. Vol. II

Lugar de Publicación Buenos Aires, 1973

6. DE LA CUEVA MARIO

Derecho Mexicano del Trabajo

Primera Edición.- Editorial Porrúa.

Lugar de Publicación en México, 1938.

7. GARCIA MANUEL ALONSO
Cursos del Derecho del Trabajo
Segunda Edición.- Editorial Ariel
Lugar de Publicación en Barcelona 1967.
8. GUERRERO EUQUERIO
Derecho del Trabajo
Primera Edición.- Editorial Porrúa
Lugar de Publicación en México 1980
9. GUERRERO EUQUERIO
Manual del Derecho del Trabajo
Duodécima Edición.- Editorial Porrúa
Lugar de Publicación Mexico 1981.
10. GOMEZ GONSONLK Y BERMUDEZ
Cursos del Derecho del Trabajo
Tomo I Primera Edición.- Editorial Cardenas
Lugar de Publicación México 1979
11. GH CAMERLYNCK IGLYONCAEN
Derecho del Trabajo
Quinta Edición.- Editorial Aguila
Lugar de Publicación en París 1972.
12. HUECK ALFRED
H.C. NIPPERDEY
Compendio del Derecho del Trabajo
Editorial Revista del Derecho Privado.
13. KROTOSCHIN ERNESTO
Tratado Practico del Derecho del Trabajo
Tercera Edición.- Volumen II.- Editorial Depalma
Lugar de Publicación Buenos Aires 1979.
14. MANUAL DE APLICACION E INTERPRETACION DE LA NUEVA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

Primera Edición.- Editorial Confederación Patronal de la R.M.
Lugar de Publicación , México.

14. PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

Manual del Derecho del Trabajo

Segunda Edición.- Editorial Procuraduria Federal de la Defensa
del Trabajo.

Lugar de Publicación, México 1979.

15. RAMIREZ FONSECA FRANCISCO

El Despido

Cuarta Edición.- Editorial Publicaciones Administrativas y Con-
tables PAC.

Lugar de Publicación, México 1977.

16. RAMOS EUSEBIO

Derecho Sindical Mexicano las Instituciones que Genera

Segunda Edición.- Editorial Cardenas

Lugar de Publicación, México 1978.

17. SALINAS SUARES DEL REAL MARIO

Practica Laboral Forence

Primera Edición.- Editorial Cardenas.

Lugar de Publicación México, 1980.

18. TRUERA URBINA ALBERTO

Nuevo Derecho del Trabajo

Primera Edición.- Editorial Porrúa

Lugar de Publicación México 1970