

292



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
"ARAGON"

" LA INDEBIDA CELEBRACION DE CONTRATOS DE TRABAJO A VEINTIOCHO DIAS DENTRO DEL DERECHO LABORAL MEXICANO "

FALLA DE ORIGEN

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

ALVARO MELCHOR MARTINEZ

ENEP



ARAGON

SAN JUAN DE ARAGON ESTADO DE MEXICO, NOVIEMBRE DE 1995



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.

A MIS PADRES:

SEÑORES JULIO MELCHOR MARTINEZ Y NIEVES MARTINEZ MACEDA, con admiración y respeto, quienes con su ejemplo me estimularon para llegar a una de las metas más anheladas.

A MIS HERMANOS:

MINERVA, NORMA DELIA, JULIO, MARICELA, ALEJANDRO, RUBEN Y HUMBERTO, mi profundo agradecimiento por el apoyo que siempre me han brindado.

A MIS AMIGOS:

Quienes nunca escatimaron una palabra de aliento.

A LA E.N.E.P. ARAGON:

 Mi agradecimiento por la oportunidad que me brindo para mi formación profesional, lo cual llevare con orgullo como egresado de dicha institución.

A MIS PROFESORES:

 Por haberme transmitido sus conocimientos, y un especial agradecimiento al Licenciado JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO, quien con su gentileza tuvo a bien asesorarme en la presente tesis quedando mi gratitud y admiración permanente.

 A todas aquellas personas que de alguna manera han contribuido en mi formación académica y humana.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	I
C A P I T U L O I	
SUJETOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	1
I.1 El Trabajador	1
I.1.1 Terminología	1
I.1.2 Concepto de Trabajador	2
I.1.3 Definición Legal	5
I.1.4 Trabajadores de Confianza	8
I.2 El Patrón	10
I.2.1 Terminología	10
I.2.2 Concepto Doctrinal	11
I.2.3 Definición Legal	12
I.2.4 Clasificación de los Patrones	15
I.2.5 Representantes de los Patrones	16
I.2.6 Sustitución Patronal	18
I.3 El Intermediario	20
I.4 Los Sindicatos de Trabajadores	27
I.4.1 Antecedentes del Sindicalismo en México	27
I.4.2 Ubicación Legal de los Sindicatos	34
I.4.3 Formas de Sindicatos de Trabajadores	35
 C A P I T U L O II	
CONTRATOS DE TRABAJO	40
II.1 Diferentes Conceptos de Contrato	40

II.1.1	Elementos del Contrato en General	43
II.1.2	Clasificación de los Contratos	53
II.2	Definiciones de Contrato de Trabajo	57
II.2.1	Elementos del Contrato de Trabajo	59
II.3	Tipos de Contratos de Trabajo	68
II.3.1	El Contrato Individual de Trabajo	69
II.3.2	El Contrato Colectivo de Trabajo	76
II.3.3	El Contrato Ley	83
II.3.4	Diferencias entre el Contrato Colectivo y el Contrato Ley	87
II.4	Característica de los Contratos de Trabajo	88

C A P I T U L O I I I

LA RELACION DE TRABAJO	90	
III.1	Concepto de Relación de Trabajo	91
III.2	La Relación Individual de Trabajo	93
III.2.1	Duración de las Relaciones Individuales de Trabajo	94
III.2.2	Suspensión de la Relación Individual de Trabajo	99
III.2.3	Rescisión de la Relación Individual de Trabajo	102
III.2.4	Terminación de la Relación Individual de Trabajo	109
III.3	La Relación Colectiva de Trabajo	110

III.3.1	Suspensión de la Relación Colectiva de Trabajo	111
III.3.2	Terminación de la Relación Colectiva de Trabajo	112
III.4	Elementos que Constituyen la Relación de Trabajo	114
III.4.1	Elementos Subjetivos de la Relación de Trabajo	115
III.4.2	Elementos Objetivos de la Relación de Trabajo	115
III.4.3	Diferencias entre Contrato y Relación de Trabajo	119

C A P I T U L O I V

	EL CONTRATO DE TRABAJO A VEINTIOCHO DIAS	121
IV.1	Bases que Sirvieron para la Creación de los Contratos de Trabajo a Veintiocho Día	122
IV.2	El Contrato de Trabajo a Veintiocho Días y la Prescripción	130
IV.3	Consecuencias que Puede Producir el Contrato de Trabajo a Veintiocho Días	133
IV.4	Ilegalidad de los Contratos de Trabajo a Veintiocho Días	136
IV.5	El Contrato de Trabajo a Veintiocho Días y la Estabilidad en el empleo	146
	CONCLUSIONES	151
	BIBLIOGRAFIA	155

I N T R O D U C C I O N

El Derecho del Trabajo gira en torno a dos figuras, las cuales son el trabajador y el patrón, desgraciadamente entre ambos existe una gran desigualdad tanto económica como cultural, y aprovechándose los segundos de tal situación, ya sea en forma directa o bien através de sus representantes ha pisoteado los derechos de la clase trabajadora, claro ejemplo lo constituye la celebración de contratos de trabajo a veintiocho días.

Es por ello que en el presente trabajo al cual hemos denominado "La Indebida Celebración de Contratos de Trabajo a Veintiocho Días Dentro del Derecho Laboral Mexicano, en el primer capítulo analizaremos someramente a los sujetos de la relación de trabajo, los cuales son el trabajador, el patrón y los sindicatos de trabajadores, apoyándonos en definiciones proporcionadas por conocedores de la materia, de la misma forma, tomaremos en consideración los conceptos establecidos legalmente. Es importante hacer mención que dichos sujetos son indispensables para que pueda existir una relación de trabajo, ya que a falta de alguno de ellos, sería imposible que existiera la relación antes mencionada.

En el segundo capítulo, haremos un estudio del contrato en general, para de ésta forma poder llegar a

definir lo que es un contrato de trabajo, analizando desde luego sus elementos, así como los tipos de contratos que pueden existir.

Después de haber estudiado el contrato de trabajo, en el capítulo número III haremos una comparación de éste con la relación laboral, para darnos cuenta desde que momento estamos en presencia de dicha relación, así mismo diferenciaremos la relación individual de trabajo, de la colectiva.

Finalmente, en el capítulo cuarto, el cual lleva por nombre "El Contrato de Trabajo a Veintiocho Días", trataremos de definir a los contratos antes mencionados, ¿desde cuando existen?, sus efectos que pueden producir, la legalidad o ilegalidad de los mismos y por último, la relación que existe entre aquellos y la prescripción, así como con la estabilidad en el empleo.

CAPITULO I

SUJETOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Los sujetos de los contratos de trabajo son las personas físicas o morales titulares de derechos y obligaciones de tipo laboral, es decir, aquellas personas que se obligan recíprocamente una a prestar un servicio personal y la otra a recompensarlo mediante el pago de un salario.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo reconoce tal carácter al Trabajador, Patrón, Intermediario y Sindicatos de Trabajadores y Patronos, aunque en este caso solamente haremos referencia a los Sindicatos de Trabajadores.

I . 1 EL TRABAJADOR

I . 1 . 1 TERMINOLOGIA

Una de las problemáticas que se han dado en todo el mundo, es la forma de denominar a las personas que prestan un servicio, ya que en algunos países se les ha denominado Empleado, Obrero, Asalariado, Operario, Prestador de trabajo, Deudor de trabajo, Acreedor de salario; pero la que se ha aceptado en la mayoría de los países es la denominación de Trabajador.

I.1.2 CONCEPTO DE TRABAJADOR

Múltiples han sido las definiciones que se han dado del vocablo trabajador, esto debido a que los autores que las han proporcionado no comparten dichos criterios, ya que según algunos de ellos no satisfacen plenamente la necesidad de proteger a las personas consideradas como tales.

Así por ejemplo tenemos las definiciones proporcionadas por:

El maestro FRANCISCO DE FERRARI, que nos dice en otras palabras, pero en el mismo sentido "que la expresión trabajador tiene un carácter genérico ya que corresponde a todas las formas de prestación de servicios, independientemente de la naturaleza del mismo".(1)

Por su parte el tratadista ALBERTO BRISEÑO, propone que se debe definir al trabajador en los siguientes términos "Trabajador, es la persona física que presta a otra física o moral un servicio personal subordinado".(2)

ORLANDO GOMEZ, define al trabajador como " aquella persona física que presta servicios de naturaleza no eventual al empleador, bajo la dependencia de éste y mediante

1) Ferrari Francisco de, Derecho del Trabajo, Vol. I (Teoría y Nociones Generales del Derecho del Trabajo), 2ª Edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires 1976, Pág. 253.

2) Briseño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Colección Textos Jurídicos Universitarios, Editorial Harla, México 1985, Pág. 138.

el pago de un salario" (3)

De las anteriores definiciones podemos darnos cuenta que en todas ellas coinciden ciertos aspectos, siendo los siguientes:

A) Un Sujeto Obligado: Que es la persona física que va a prestar un servicio, entendiéndose que única y exclusivamente las personas físicas pueden ser sujetos de trabajo.

B) Objeto de la obligación: Este es en sí la prestación del servicio, es decir, cumplir con la obligación contratada.

C) Naturaleza de la prestación: Que es el servicio, pero éste debe ser personal, ya que la persona que se compromete a prestar un servicio, lo debe hacer por sí misma y no por interpósita persona, por lo tanto una persona moral no pueden ser considerada trabajador, debido a que no es ella quien presta el servicio, sino que lo prestan individualmente cada uno de sus integrantes. Además de que dicho servicio debe ser subordinado, o sea, prestarse bajo las órdenes de otra persona, quien en este caso viene siendo el patrón.

3) Gómez Orlando, et. al., Curso de Derecho del Trabajo, Tomo I, Traducido por Miguel Bermudez Cisneros, 7ª Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1979, Pág. 113.

D) Sujeto favorecido: Es aquella persona que va a recibir un beneficio por la prestación del servicio del trabajador, siendo en este caso el patrón, quien puede ser una persona física o moral.

Es decir, de acuerdo a los tratadistas anteriores, solamente las personas físicas pueden ser consideradas como trabajadores, ya que es imposible que las personas morales puedan prestar un servicio personal subordinado, aclarando que en ocasiones, aun cuando se esté prestando un servicio y esté subordinado a otra persona no se puede considerar al prestador de tal servicio como trabajador, tal es el caso de los presidiarios, de los prisioneros de guerra, de las personas que trabajan con fines de caridad o asistencia humana, etc., así mismo es inadmisibile que puedan beneficiarse por las normas dictadas para atender necesidades propias de las personas físicas, tales como percibir un salario, disfrutar de un período vacacional, gozar un aguinaldo, etc.,

Para que una persona pueda ser considerado como trabajador no debe importar el sexo, color, edad, posición social, escolaridad, ni tampoco la naturaleza del trabajo; ya que se puede ser empleado en la industria, en el comercio, en la agricultura, en los servicios públicos o privados, etc.

1.1.3 DEFINICIÓN LEGAL

Nuestra Legislación Laboral ha sufrido diversos cambios en la forma de definir al trabajador, muestra de esto es, que el anteproyecto de Código Federal del Trabajo, presentado por la Secretaría de Gobernación a la convención Obrero-Patronal, que tuvo sus sesiones del 15 de Noviembre al 8 de Diciembre de 1928 (el cual nunca entró en vigor), definía al trabajador en su artículo 10 en los siguientes términos:

" Bajo la denominación de trabajador quedará comprendida toda persona que ejercite habitualmente un trabajo cualquiera por cuenta ajena, a jornal, en participación, como empleado particular, doméstico, artesano, operario, o aprendiz; o por cuenta propia si usa elementos de trabajo que le pertenezcan, y no tiene asalariados a su servicio, ya sea con remuneración fija o sin ella".

La definición antes expuesta, es un tanto inadecuada, ya que especifica a quiénes se les debe considerar como trabajadores, y comete el error de dejar a ciertas personas fuera de ésta, tal es el caso de los trabajadores al servicio del Estado; por lo tanto bastaría con decir que trabajador es quien preste un servicio. Así mismo no especifica a qué tipo de personas se refiere, y menos aún, señala el elemento subordinación.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 1931, en su artículo 3º definió al trabajador de la siguiente manera:

"Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material o intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".

La definición proporcionada por la Ley de la materia de 1931 no especificaba el tipo de persona que se considera trabajador, entendiéndose que solamente las personas físicas pueden ser trabajadores.

Así mismo hace la distinción entre trabajo material e intelectual, pero es erróneo hablar de trabajos materiales e intelectuales, ya que todo trabajo requiere de la combinación de ambos esfuerzos, de igual forma resulta innecesaria la celebración de un contrato de trabajo para que exista la relación laboral, debido a que, aún cuando éste no se haya celebrado, el trabajador ya realizó o desarrollo determinada actividad, empleando para esto, un esfuerzo, gasto de energías, tiempo, etc.,

Por último no hace mención de los elementos subordinación y salario, los cuales son indispensables para que se dé la relación de trabajo; la subordinación por ser la facultad del patrón de mandar al trabajador; y el salario, que es la obligación del patrón y

el derecho del trabajador de que se le retribuya por el servicio prestado.

LA LEY FEDERAL VIGENTE, define al trabajador en su artículo 8º, que a la letra dice "trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral un servicio personal subordinado..."

En esta definición se cae en la imprecisión de no señalar que el servicio prestado deberá ser pagado mediante un salario.

Analizando tanto las definiciones proporcionadas por los estudiosos de la materia, y por las diferentes legislaciones, nos damos cuenta que en ellas aparecen aspectos similares, como son:

- A) La prestación de un servicio personal.
- B) Dicho servicio debe estar subordinado.
- C) Solamente las personas físicas pueden ser trabajadores.
- D) La prestación debe ser retribuida mediante un pago.

Aunque a éstos habría que agregar el elemento "Voluntad", ya que como es sabido, nuestra Carta Magna en su artículo 54, tercer párrafo, dice que "... nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales...", por lo tanto, solamente pueden trabajar las personas que por su

propia voluntad lo decidan, salvo en los casos en se hagan acreedores a una pena judicial que los obligue a determinado trabajo.

Por lo antes expuesto, llegamos a la conclusión que trabajador es la persona física que presta un trabajo personal subordinado y en forma voluntaria, independientemente de la naturaleza de éste, el cual debe ser retribuido mediante el pago de un salario.

I.1.4 TRABAJADORES DE CONFIANZA

Nuestra legislación de la materia no proporciona definición alguna de los trabajadores de confianza, y solamente nos señala cuales son las funciones de dichos trabajadores, así en su artículo 9º textualmente dice:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

El maestro MARIO DE LA CUEVA indica que "Debe hablarse de trabajadores de confianza cuando están en

juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar en sus trabajadores".(4)

El maestro ROBERTO MUÑOZ, tomando en consideración la definición proporcionada por MARIO DE LA CUEVA, propone la siguiente "Son trabajadores de confianza aquellas personas que realizan funciones de administración y dirección de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales; así como funciones relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". (5)

Analizando las anteriores definiciones podríamos decir que Trabajador de confianza es aquella persona que realiza funciones relacionadas en forma directa e inmediata con el funcionamiento de la empresa, es decir, que ejerce funciones de administración, dirección y vigilancia; así como aquellas que realicen funciones que en forma personal le sean encomendadas por el patrón, independientemente del lugar en el que tengan que realizarlas; lo anterior debido a que suele suceder que muchos patrones encomiendan actividades personalísimas a determinadas personas subordinadas a él, las

4) Muñoz Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, (Instituciones), Editorial Porrúa S.A., México 1983, Pág. 32.

5) Ibidem.

cuales serán desarrolladas en lugares diferentes a la fuente de trabajo, y es precisamente a la confianza que les tienen, por lo que se las encargan.

Con lo anterior encontramos que se reúnen los elementos de servicio personal, subordinación, la voluntad por parte del trabajador y desde luego el pago de un salario, entendiéndose por lo tanto que éste es un trabajador de confianza.

Debemos aclarar desde luego que los trabajadores de confianza gozan de todos los beneficios que otorga la ley a los trabajadores, y el patrón tiene toda la libertad para elegir a aquellos, así como la facultad de retirarles la confianza en el momento que lo crea conveniente.

I.2 EL PATRON

I.2.1 TERMINOLOGIA

Cuando hacemos referencia a las personas que reciben los beneficios de la prestación del servicio de los trabajadores, nos estamos refiriendo sin duda alguna a los patrones, los cuales son denominados en otros países como acreedor de trabajo, empleador, patrono, locatario, dador de trabajo, empresario, o principal, pero gran parte de las

legislaciones se han inclinado al igual que la nuestra por el término patrón.

I.2.2 CONCEPTO DOCTRINAL

Para dar una definición del término patrón, nos encontramos con la misma problemática que sucede con los trabajadores, ya que se pueden dar tantas definiciones como autores de la materia existen en el mundo, por lo tanto solamente daremos algunas de éstas.

MANUEL ALONSO GARCIA define al patrón como " toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".(6)

KROTOSCHIN, nos dice que el patrón "es aquella persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicio" (mencionada por Nestor de Buen).(7)

JUAN D. POZZO dice que el patrón "es aquél que directa o indirectamente tiene poder de disposición de la actividad de quienes trabajan a su servicio". (8)

6) Alonso García Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 5ª Edición, Editorial Ariel, Barcelona 1975, Pág. 360.

7) Buen Lozano Nestor De, Derecho del Trabajo, Tomo I, 2ª Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1977, Pág. 360.

8) Prieseñe Ruiz Alberto, Op. Cit. Pág. 154.

ROBERTO MUÑOZ propone como definición la siguiente, "Patrón es la persona física o moral que utiliza por cuenta propia y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador". (9)

Como podemos darnos cuenta, no importa la persona que se ostente como patrón, ya que ésta puede ser física o moral, que utilice los servicios de uno o más trabajadores, pudiendo ser en forma directa o indirecta, tal es el caso de aquellas personas que contratan los servicios de un trabajador, para que preste sus servicios a otra persona, la cual tiene poder de mando sobre la primera.

1.2.3 DEFINICION LEGAL

Jurídicamente, el término patrón ha sido definido cronológicamente en los siguientes términos.

EL ANTE PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DEL TRABAJO DE 1928, presentado por la secretaría de gobernación a la convención Obrero-Patronal definía al trabajador en su artículos 11, el cual textualmente decía:

" Bajo la denominación de patronos se comprenderán:

9) Muñoz Ramón Roberto, Op. Cit. Pág. 25

I. Las personas físicas o morales que sean propietarios, gerentes, presidentes, jefes de empresas, contratistas o directores de establecimientos mercantiles, rurales, industriales, o fabriles. También los administradores o encargados de haciendas, o cualquier otra negociación en que se utilice el trabajo humano.

II: Los que tengan a sus servicio directo a personas para uso domestico u otros trabajos similares, y

III. En general todos los que utilicen el trabajo humano con excepción de los Poderes Públicos de la Federación, de los Estados, o de los Municipios, salvo lo dispuesto por el artículo 3º de la Ley".

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, hace mención del patrón en su artículo 4º, el cual a la letra dice:

"Patrón es toda persona física que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo..."

Por último la LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE, lo define en su artículo 10º, en los siguientes términos:

" Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos".

De lo anterior podemos darnos cuenta, que el anteproyecto de Código Federal del Trabajo de 1928, cometió el error de nombrar como patrones a un sin fin de personas, pero confundió a los representantes de los patrones con éstos, y dejaba fuera de tal denominación a los Poderes Públicos de la Federación, quiénes también pueden ser patrones.

Por lo que hace a la Ley Federal del Trabajo de 1931, dice que es toda persona, debiendo entender que puede tratarse de una persona física o moral, pero cae en desacuerdo, al señalar, que se debe emplear a otra persona a través de un contrato de trabajo.

Es erróneo, ya que el contrato solamente es un requisito de forma y no de fondo, esto, si tomamos en cuenta que la prestación del trabajo se da por la voluntad de las partes y no por el simple hecho de firmar un documento.

Desde el punto de vista que la Ley Federal del Trabajo vigente hace del patrón, éste, es el más acertado, ya que no habla de que debe existir un contrato de trabajo, pero al igual que las anteriores se abstiene de manifestar o emplear los elementos subordinación y pago o retribución.

I.2.4 CLASIFICACION DE LOS PATRONES

Los patrones pueden clasificarse desde diferentes puntos de vista por los tratadistas, tal es el caso de los maestros MANUEL ALONSO y NESTOR DE BUEN, quiénes comparten la siguiente clasificación.

A) POR SU NATURALEZA:

- * Personas individuales
- * Personas jurídicas.

B) POR EL TIPO DE ACTIVIDAD QUE DESARROLLAN:

- * Industrial
- * Comercial
- * Agrícola
- * De Servicios

C) POR SU CONTINUIDAD:

- * Permanente
- * Ocasional

D) POR SU EXTENSION:

- * Empresa
- * Establecimiento

E) POR EL TRATAMIENTO JURISDICCIONAL QUE RECIBEN:

- * De Jurisdicción Local
- * De Jurisdicción Federal

F) POR SU NACIONALIDAD:

- * Nacional
- * Extranjero

- * Mixto
- G) POR EL NUMERO DE TRABAJADORES QUE EMPLEE:
- * Microempresas
 - * Pequeñas empresas (Hasta 100 trabajadores)
 - * Empresas Regulares (más de 100 y menos de 1000 trabajadores)
 - * Macroempresas (Más de 1,000 trabajadores)
- H) POR SU AMBITO TERRITORIAL:
- * Locales
 - * Provinciales
 - * Regionales
 - * Nacionales
 - * Internacionales
- I) POR SU UBICACION:
- * Dentro de las Poblaciones
 - * Fuera de las Poblaciones

1.2.5 REPRESENTANTES DE LOS PATRONES.

En aquellas ocasiones en que el patrón es una persona moral, se ve en la necesidad de auxiliarse de otras para que ejerzan ciertas funciones en su representación, las cuales son precisamente las denominadas representantes del patrón, quiénes pueden desempeñar funciones de administración, dirección y vigilancia.

Cabe mencionar que muchas veces se confunde al trabajador de confianza con el representante del patrón, ya que como observamos en el momento en que hablamos de los trabajadores de confianza, dijimos que éste ejercía funciones de dirección, administración y vigilancia, aclarando que solamente será un representante del patrón cuando dichas funciones son de carácter general, aunque cabe mencionar, que en ocasiones el representante no necesariamente es un trabajador, pudiendo ser una persona que presta únicamente sus honorarios; lo cual se ejemplifica, cuando a una persona se le otorga poder notarial, con todas las facultades, pero si solamente se le delegan ciertas funciones, es un simple trabajador de confianza, tal es el caso de los trabajadores a los que se les otorgan facultades restringidas, como podrían ser actos de representación legal, de administración, de dominio, etc; es decir, el término representante es el género y el trabajador de confianza, es la especie.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 11 nos señala quiénes son representantes del patrón.

" Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto, lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Como consecuencia de esto, es que el patrón se obliga a respetar las decisiones que haya tomado el representante del mismo, y no solamente en materia laboral, sino en las múltiples ramas que pudieran darse.

I.2.6 SUSTITUCION PATRONAL

La figura de la sustitución patronal, se da cuando un patrón transfiere a otra persona la obligación que lo liga con un trabajador (v.gr.: cuando un patrón vende a otra persona una empresa, establecimiento o negocio, y como consecuencia de esto, se desliga de la relación de trabajo que lo unía con los trabajadores, dando paso a una nueva relación obrero-patronal).

La ley de la materia, al respecto no nos proporciona una definición de la sustitución patronal, pero en su artículo 41 nos dice cuales son los efectos que produce dicha sustitución, el cual textualmente establece:

ARTICULO 41. "La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido 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 sustitución, hasta por el término de seis meses;

concluido éste subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores".

De acuerdo a lo estipulado en el artículo en mención, el maestro Nestor de Buen nos dice "que la sustitución patronal supone los siguientes elementos:

a) La existencia de una empresa o establecimiento.

b) La existencia del titular de una empresa o establecimiento.

c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona.

d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores" (10)

Asimismo podemos desprender los siguientes elementos:

a) La sustitución patronal no afecta las condiciones de trabajo.

10) Buen Lozano Nestor De, Op. Cit. pág. 458

b) El patrón sustituto es solidariamente responsable con el sustituido de las obligaciones que se deriven de las relaciones de trabajo, anteriores a la fecha de sustitución.

c) Para que el término pueda correr y vencer, es necesario que se haya dado aviso por escrito al sindicato o a los trabajadores, con un término de seis meses por lo menos.

Por lo mismo, el doctor GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA, nos dice que "la continuidad en el desarrollo de las operaciones, es un requisito indispensable para que opere la sustitución patronal, ya que si la empresa se cierra, no se da esta figura". (11)

I. 3 EL INTERMEDIARIO

Esta figura es muy importante dentro del derecho laboral ya que es el medio por el cual dos personas se obligan recíprocamente, es decir, a través de una tercera persona se va a dar la relación de trabajo entre el trabajador y el patrón.

11) Cabazos Flores Baltazar , 35 lecciones de derecho laboral, editorial trillas, 5ª edición, México 1986 Pág. 117

Al respecto manifiesta el maestro MARIO DE LA CUEVA, que la intermediación "Ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende a una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía". (12)

Muestra de esto, es que la figura de la intermediación, fue muy utilizada antes de la Revolución Francesa, Siendo precisamente una de las instituciones contra las cuales se levantó dicho movimiento, ya que los intermediarios hacían un descuento al salario de los trabajadores, debido a las comisiones que cobraban por su gestión, y en realidad a quiénes se les debería cobrar, debería ser al patrón, por ser éste la persona beneficiada por dicha contratación.

Por su parte el maestro ROBERTO MUNOZ, nos dice en otras palabras, pero en el mismo sentido, "que la intermediación se da debido a la necesidad de los empresarios de conseguir mano de obra calificada, y por diferentes cuestiones éstos no pueden contratar personalmente a sus trabajadores, es entonces cuando valiéndose de terceras personas consiguen el personal solicitado, con lo cual, los intermediarios benefician tanto a los patrones como a los

12) Buen Lozano Nestor De, Op. Cit. Pág. 454.

trabajadores; a los primeros porque consiguen a los trabajadores requeridos, y a los segundos por que encuentran el trabajo necesitado". (13)

Si todo fuera como lo señala el maestro Roberto Muñoz, sería de gran beneficio para los trabajadores, pero en la practica, existen empresas dedicadas precisamente a la colocación de personal, un claro ejemplo son las agencias de contratación, las cuales cobran a los trabajadores por conseguirles algún empleo, o en ocasiones una simple entrevista, y es el momento en el que dicha función se vuelve un tanto inhumana, como la describe el maestro MARIO DE LA CUEVA, ya que no es posible que estas personas traten de enriquecerse con el simple hecho de buscar o tratar de colocar a una determinada persona en un empleo.

La Ley Federal del Trabajo, respecto al tema nos dice en su artículo 12, que "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Del artículo anterior se desprende, que pueden ser intermediarios, trabajadores de la misma empresa o patrón, así como personas ajenas a éstas; por ejemplo, los representantes del patrón, los trabajadores de confianza, las

13) Muñoz Ramón Roberto, Op. Cit. Pág. 33.

agencias de colocación, y las bolsas de trabajo, entre otras; por lo que no existe relación de trabajo entre el trabajador y el intermediario, sino que dicha relación se da en forma directa y exclusivamente entre el patrón y el trabajador.

El artículo 13 de la ley en mención textualmente nos dice "No serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

Este precepto, lo podemos entender a Contrario Sensu en su primera parte, por lo tanto, debemos entender como intermediarios a aquellas personas que contratan trabajos para una tercera persona, cuando no tiene elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones contraídas por la relación laboral, obligándose los patrones a responder por las consecuencias que genere la relación que los liga con el trabajador, un ejemplo clásico de esta situación lo encontramos cuando una empresa realiza un contrato de construcción con determinada persona, y ésta a su vez contrata los servicios de otras personas para que lo auxilien en dicha construcción y por azares del destino uno de los trabajadores contratados posteriormente, llegase a sufrir algún accidente y

la persona que lo contrato no cuenta con los medios suficientes para indemnizar a ésta persona, entonces el dueño de la construcción estará solidariamente obligado a responder por la indemnización.

Artículo 14. "Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores"

Artículo 15. "En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto por el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiara será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción se tomará en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan el área geográfica de aplicación en que se encuentran instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo".

Por consiguiente, en la fracción primera del artículo 14, encontramos implícito el principio de "igualdad en el trabajo", ya que no importa la forma en que sea contratado un trabajador, sino por el contrario, lo que va a importar es el servicio que está prestando al patrón, en virtud de lo anterior, no debe haber distinción ni preferencia hacia los contratados en forma directa.

Por otra parte, la fracción segunda, nos dice que los intermediarios no podrán hacer descuentos a los salarios de los trabajadores, es decir, el servicio proporcionado por los intermediarios deberá ser gratuito, lo cual está respaldado por la fracción XXV del artículo 123 en su apartado A, que dice "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos...", por lo tanto queda prohibido hacer cobro alguno a los trabajadores por conseguirles trabajo.

En el artículo 15 se determina la solidaridad del patrón con el intermediario para hacer frente a las obligaciones surgidas de la relación de trabajo, esto, principalmente se hace para que el trabajador no quede desprotegido o que se cometan arbitrariedades en su perjuicio. Y por otra parte se establece el derecho de los trabajadores contratados a través de intermediario, a disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que los contratados directamente por el patrón, pero esto será de manera proporcional y de acuerdo al salario y demás circunstancias que puedan influir para que se de la proporcionalidad ya señalada.

Por último debemos señalar que para que se de la figura del intermediario, es necesario que se den los siguientes aspectos:

a) La contratación de trabajadores en forma indirecta.

b) Que la persona que contrata al trabajador no cuente con elementos propios para cumplir con las obligaciones que implique la relación de trabajo.

c) La responsabilidad solidaria por parte del patrón cuando se carezca de los elementos ya señalados.

d) La intermediación será prestada en forma gratuita para el trabajador.

e) Debe existir la igualdad en el trabajo entre los trabajadores.

f) El intermediario no debe beneficiarse con el trabajo prestado por el trabajador.

g) No existe relación jurídica entre el trabajador y el intermediario.

I.4 LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES

Desde los tiempos más remotos, el hombre por diversas causas ha buscado la forma de asociarse o agruparse con sus semejantes, y lo hace para que al unir sus fuerzas con otros, logre aquellos objetivos que por sí sólo no podría lograr, es decir, buscó dicha asociación para ayudarse mutuamente, para defenderse de las tempestades de la naturaleza, así como para defenderse de otros grupos humanos, actualmente la necesidad de asociarse responde a diferentes razones, como son: razones de parentesco, religiosas, políticas, de amistad o simple simpatía, y en ocasiones por razones de sexo.

I.4.1 ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MEXICO

En la época de la Colonia, fueron expedidas ordenanzas muy importantes en materia laboral, que regulaban el salario, los precios, y otras prestaciones que se debían a los indígenas, estas ordenanzas se aplicaron en

gremios como el de los sombrereros, los trabajadores de minas, etc.

" Entre las ordenanzas más antiguas de que se tiene conocimiento, tenemos la señalada por el Licenciado Vicente Lombardo Toledano, que es la de los herreros, dictada en el año de 1524; Por su parte el Licenciado Genaro V. Vázquez, en su obra "Legislación para los Indios" señala otras ordenanzas de gran importancia, como lo son la Ley VI, expedida en 1593 y dictada por Felipe II, la cual reducía a ocho horas la jornada diaria de trabajo, y la dictada por el Emperador Don Carlos en el año de 1532, en la cual los encomendaderos juraban que iban a dar un buen trato a los indígenas. "(14)

Con la Independencia se suprimieron todas las ordenanzas antes mencionadas, y por lo mismo no se pudo conseguir la libertad sindical tanto anhelada. Pero los trabajadores gracias a su sociabilidad que poseen por naturaleza, recurre a las organizaciones mutualistas, siendo la primera organización de éste tipo la constituida el día 5 de junio de 1853, la cual fue denominada "Sociedad Particular de Socorros Mutuos".

Con la Constitución Política de 1857, se consagra el derecho de reunión, que fue plasmado en el

14) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Novena Edición, Editorial Porrúa, S.A., página 281.

artículo 9º, autorizándose únicamente las reuniones para discutir sobre asuntos políticos, lo cual implicaba que aun no se legalizaba la libertad de asociación, y menos aun la libertad sindical.

Posteriormente, en el año de 1870 nace un movimiento de trabajadores, que luchan contra el capitalismo, uniéndose a éstos los artesanos, quiénes eran considerados integrantes de la pequeña burguesía, fomentándose así el espíritu de solidaridad para la reglamentación del trabajo y el reconocimiento del derecho de huelga, utilizando como medios de presión hacia los patrones, la asociación profesional y la huelga, para que ascenderán a sus peticiones, aunque claro, por su parte el Código Penal de 1871, en su artículo 925 tipificaba el delito de coalición, impidiéndose el alza de salarios cuando se empleara alguno de los medios ya señalados.

" De la primera Asociación Profesional de que se tiene conocimiento es la denominada "Círculo de Obreros", fundada el 16 de septiembre de 1872, que tenía como finalidad vigilar los intereses del trabajo y luchar por mejorar las condiciones de vida de la clase obrera y proletariada, contando con más de ocho mil afiliados en el año de 1874, los cuales eran en su mayoría artesanos y obreros de la industria de hilados y tejidos".(15)

15) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., pág. 351.

" Dos años después, el día 5 de marzo de 1876 se funda la "Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos", que consiguió el fortalecimiento de la unión entre los trabajadores; para el año de 1890 se constituyen la "Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos", la "Unión de Mecánicos Mexicanos", la "Sociedad de Hermanos Calderos Mexicanos", la "Liga Mexicana de empleados de Ferrocarril", etc. y en 1906 aparece la "Sociedad Mutualista de Ahorro", el "Circulo de Obreros Libres de Orizaba", quiénes organizaron las huelgas de Cananea y de Rio Blanco."(16)

En 1911 se constituye la "Confederación de Tipográfica de México", en 1912 se establece la "Casa del Obrero Mundial" y posteriormente la "Unión Minera Mexicana"

"La Casa del Obrero Mundial", se encargo de adoctrinar a la clase trabajadora y luchar en favor de la misma. En el año de 1913 conmemora por primera vez en el país el 1º de Mayo, exigiendo la jornada de ocho horas y el descanso dominical, con lo cual Victoriano Huerta lleno de ira, ordena la clausura de ésta el 27 de mayo de 1914, pero el 21 de agosto del mismo año reabre sus puertas, luchando por la consagración del derecho de asociación profesional, el cual fue conseguido y plasmado en la Constitución de 1917 en su

16) Trueba Urbina Alberto, Op. Cit, pág. 351-352

artículo 123. Este precepto fue reglamentado por las leyes federales del trabajo de 1931 y 1970, que someten a régimen jurídico la formación de los sindicatos".(17)

De la misma forma, existieron varias disposiciones que fueron dictadas para regular las disposiciones que fueron dictadas para regular las Asociaciones Profesionales, entre las cuales tenemos la "Iniciativa del Ley Sobre Uniones Profesionales de la Diputación Colimense" la cual en su artículo 2º decía "Para los efectos de la presente ley, se entiende por unión profesional la asociación conmutativa para el estudio, protección y desarrollo de los intereses profesionales que son comunes a personas que ejercen en la industria, el comercio, la agricultura, o las profesiones liberales con fin lucrativo, sea el mismo oficio, u oficios que concurren al mismo fin", esta iniciativa fue presentada en el año de 1913."(18)

" En el año de 1915, el artículo 2º del "Proyecto de Ley de Uniones Profesionales", elaborada por la sección de legislación social, dependiente de la Secretaría de Instrucción Pública, hace mención de las asociaciones profesionales en los siguientes términos, "Los obreros, mineros, trabajadores del campo, empleados de ferrocarriles,

17) Ibidem

18) Buen Lozano Nestor de, Derecho del Trabajo, Tomo II, Segunda edición, Editorial Porrúa S.A., México 1977, Pág. 596.

de express, de telégrafos, de empresas industriales o comerciales, y en general todos los habitantes de la República que quieran unirse para el desarrollo, defensa, protección y mejora de sus respectivas clases profesionales o para la cultura física o distracción honesta, podrán constituir asociaciones que tengan capacidad jurídica para todos los efectos de esta ley, siempre que cumplan las condiciones que exige el artículo siguiente."(19)

" Artículo 3º de la "Ley de Asociaciones Profesionales de Agustín Millan" dictada en el Estado de Veracruz en el año de 1915, dice "Llame-se sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de su trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a rendir fondos para todos los fines que los proletariados puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia".(20)

Por su parte la "Ley Sobre Asociaciones Profesionales" dictada en el Estado de Veracruz en el año de 1916, por Don Cándido Aguilar, en su artículo 1º definía a las Asociaciones Profesionales en los siguientes términos, "Se da

19) Ibidem.

20) Buen Lozano Nestor de, Ob. Cit. Pág. 596-597

el nombre de Asociación profesional a la unión de dos o más personas que convienen en poner al servicio común, por modo temporal o permanente, sus conocimientos o su actividad profesionales, con tal de que dicha unión no tenga por objeto principal o único el reparto entre los asociados con las utilidades o ganancias adquiridas".

"El Proyecto de Código Federal del Trabajo" el cual fue presentado por la Secretaría de Gobernación a la convención obrero-patronal en el año de 1928, definía a los sindicatos en su artículo 226, que a la letra dice "La asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión o de profesiones similares o conexas constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes, se llama sindicato".

Por último, el legislador de 1931 redactó el artículo 232, en los siguientes términos "La asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses".

I.4.2 UBICACION LEGAL DE LOS SINDICATOS

Después de grandes esfuerzos, es hasta 1917 fecha en que son reconocidos los sindicatos por nuestra Constitución Política, la cual en su artículo 123, apartado A, fracción XVI, dice textualmente:

Artículo 123 "... XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera; ..."

De la misma forma en su artículo 9º consagró el derecho de asociación.

Artículo 9º. " No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito..."

Por su parte la Ley Federal del Trabajo vigente, en sus artículos 356 y 357 reconoce el derecho de formar sindicatos.

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

Artículo 357. " Los trabajadores y los

patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa."

En los preceptos legales anteriores, se exponen dos formas de aglutinarse los trabajadores y los patrones:

A) Por una parte están las coaliciones, las cuales son agrupaciones de trabajadores o patrones, pero estas agrupaciones son transitorias, ya que una vez que han logrado sus objetivos esporádicos se disuelven, y

B) Los sindicatos, que al igual que las coaliciones, agrupa a trabajadores o patrones, pero a diferencia de las anteriores, estas son permanentes, ya que se encargan de defender los intereses comunes de sus miembros.

I.4.3 FORMAS DE SINDICATOS DE TRABAJADORES

De acuerdo a los tratadistas ORLANDO GOMEZ Y ELSON GOLTSCHALK, existen dos formas de sindicación, las cuales son:

" SINDICACION UNICA; también denominada unidad sindical, y consiste en el reconocimiento de un sólo sindicato en una misma rama industrial, comercial o bien en una comarca territorial, y

SINDICACION PLURAL; también denominada pluralidad sindical, que es el reconocimiento de más de dos sindicatos en una misma rama industrial, comercial o comarca territorial."(21)

Por su parte nuestra Ley de la Materia reconoce las siguientes formas de sindicatos de trabajadores.

SINDICATO GREMIAL; están reconocidos en la Fracción I del artículo 360, el cual dice:

Artículo 360. " Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;..."

Este tipo de sindicatos es la forma más antigua de asociación, ya que sus miembros se agrupan por la similitud de su actividad, oficio o profesión.

SINDICATOS DE EMPRESA; Consagrados en la fracción II del artículo antes indicado

"... II. De empresa, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa;..."

21) Orlando Gómez, et. al., Curso de Derecho del Trabajo, Tomo II, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1979, Pág. 713.

En este tipo de sindicatos se unen todos los trabajadores que laboran en una misma empresa, sin importar la profesión, oficio o especialidad de sus agremiados, la problemática que se da en estos sindicatos, es que al existir diferentes intereses, debido a la preparación o escolaridad de sus miembros, los más capaces tratan de imponer su voluntad a los más desvalidos, o bien las minorías se ven arrastrados por la voluntad de las mayorías, por lo mismo es que se les ha denominado "Sindicatos Elitistas".

SINDICATOS INDUSTRIALES, De los cuales hace referencia la fracción III del artículo en mención.

"... III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial..."

Este tipo de sindicatos, reúne a todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en empresas diferentes, siempre y cuando éstas sean de la misma rama industrial, no importando la actividad que realicen sus miembros, lo que resulta ser una combinación de los sindicatos gremiales y los de empresa.

En estos sindicatos se da el inconveniente que, aun cuando las empresas con las cuales tenga celebrado un contrato colectivo, se dediquen a la misma rama, no todas ellas tienen los mismos problemas o carencias y es debido a la

ubicación, al tamaño etc., dejando con esto que aún cuando la directiva o el secretario general del sindicato quiera ser equitativo, no puede serlo por no conocer esos aspectos.

SINDICATOS NACIONALES DE INDUSTRIA, En la fracción IV del multicitado artículo son definidos en los siguientes términos:

"... IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; ..."

Son similares a los de industria, con la diferencia que éstos comprenden a empresas ubicadas en diferentes Estados de la República y por lo mismo es un tanto difícil que los delegados sindicales conozcan los problemas de los trabajadores miembros del sindicato.

SINDICATOS DE OFICIOS VARIOS, Por último la fracción V del artículo 360 dice que son "... V. Los formados por trabajadores de diversas profesiones, Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Se autorizan esas asociaciones en aquellas poblaciones en que el número de trabajadores sea

extremadamente reducido, es decir, menos de veinte trabajadores por profesión u oficio, que es el límite inferior que señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 364, no importando la rama industrial a la que pertenezcan, así como su profesión, oficio o actividad.

El maestro MARIO DE LA CUEVA, dice que "Estos sindicatos nacieron por la necesidad de facilitar la creación de organizaciones sindicales en los pequeños poblados, que no reúnen, por lo menos, a veinte trabajadores de la misma especialidad, que es el número mínimo para la constitución de un sindicato obrero". (22)

22) Buen Lozano Nestor De , Derecho del Trabajo, Tomo II, 2ª Edición Porrúa, S.A., México 1977, Pág. 604

CAPITULO II

CONTRATOS DE TRABAJO

Para hablar de los contratos de trabajo, necesariamente tendremos que hacer un breve recordatorio de los contratos en general, para saber como se clasifican, cuales son los elementos con que debe contar y sus características de éstos, por lo que en el primer punto de este capítulo haremos mención de diferentes conceptos proporcionados por legislaciones extranjeras, así como por conocedores de la materia.

II.1 DIFERENTES CONCEPTOS DE CONTRATO

No es posible dar un concepto general del vocablo contrato, y que éste tenga validez universal, debido a que el mismo va a variar de un país a otro, así como de una época a otra y desde luego entre tratadistas, por lo que a continuación daremos diferentes conceptos del mismo, proporcionados por diferentes tratadistas.

POTHIER, nos dice que "El contrato es una convención por la cual una o más personas se obligan, hacia

otra o varias más, a hacer o a no hacer alguna cosa" (23)

Para COLIN y CAPITANT, el contrato "Es el acuerdo de dos o varias voluntades en vista de producir efectos jurídicos. Contratando las partes, pueden tener por fin, sea crear una relación de derecho; crear o transmitir un derecho real o dar nacimiento a obligaciones; sea modificar una relación preexistente; sea en fin extinguirla" (24)

Por su parte los autores V. SEREBROVSKY y R. JALFINA, de la ex Unión Soviética, "Contrato es el acuerdo de dos o más personas sobre el establecimiento, la modificación o la extinción de las relaciones jurídicas civiles" (25)

Así mismo GRUPSEPPE BRANCA, nos dice que el contrato "Es un negocio jurídico bilateral patrimonial, en él las dos o más manifestaciones de voluntad, se cruzan y se encuentran" (26)

De la misma forma, AUBRY y RAU, definen al contrato en los siguiente términos " La convención es el

23) Henri y León Mazeaud, Lecciones de Derecho Civil, 2ª parte, Vol. I, traducido por Luis Alcalá-Zamora y Castillo, Ediciones jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1978, Pág. 65.

24) Zamora y Valencia Miguel Angel, Contratos Civiles, 4ª Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1977, Pág. 20

25) *Ibidem*

26) Branca Gruseppe, Instituciones de Derecho Privado, Traducido por Pablo Macedo, 6ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1978, Pág. 369

acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico, y el contrato es una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones" (27)

El Código Civil Español en su artículo 1254, define al contrato de la siguiente manera "

"Contrato es el acto jurídico en virtud del cual una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio" (28)

Por su parte, nuestro Código Civil define al contrato en sus artículos 1792 y 1793, que a la letra dicen:

Artículo 1792. " Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones", y

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

27) Marcel Planiol, et. al., Tratado Elemental de Derecho Civil, Traducido por José María Cajica Jr., Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1983, Pág. 9

28) Pina Rafael De, Elementos de Derecho Civil Mexicano, Vol. III, 3ª Edición, Porrúa S.A. , México 1973, Pág. 266

De las anteriores definiciones podemos destacar como característica afines las siguientes:

a) Debe existir el acuerdo de voluntad de dos o más personas.

b) La creación o transmisión de derechos y obligaciones

Por lo antes expuesto, podemos deducir que contrato es un acto jurídico, en virtud del cual dos o más personas por su propia voluntad crean o transmiten derechos y obligaciones, por lo tanto podemos decir que los contratos vienen siendo la especie y los convenios el género.

II.1.1 ELEMENTOS DEL CONTRATO EN GENERAL

El contrato se integra con elementos de existencia y elementos de validez, a los primeros también se les denomina de esencia o estructurales, y son indispensables para que haya un contrato, y los segundos no impiden que el contrato nazca, pero provocan su ineficacia.

A) ELEMENTOS DE EXISTENCIA

Los elementos de existencia son, el consentimiento y el objeto, como se desprende del artículo 1794 del Código Civil Vigente, el cual a la letra dice:

Artículo 1794. "Para la existencia del contrato se requiere:

I. Consentimiento;

II. Objeto que pueda ser materia del contrato"

a) EL CONSENTIMIENTO

Este se entiende como el acuerdo de voluntades para la producción o transmisión de derechos y obligaciones; es decir, la voluntad es la intención o ánimo de hacer determinada cosa, por lo tanto debemos entender que jurídicamente, es el ánimo o intención de realizar determinada cosa o acto encaminado a producir derechos y obligaciones.

En virtud de lo anterior podemos decir que el consentimiento es la unión de dos o más voluntades, con la plena intención de crear o transferir derechos y/u obligaciones.

El consentimiento puede manifestarse, ya sea en forma expresa o tácita, la primera forma se hace

verbalmente, por escrito, o bien a través de signos inequívocos; y la forma tácita se manifiesta a través de hechos o actos que aceptan las consecuencias jurídicas.

Es importante señalar que para que se de el consentimiento, es necesario que concurran la oferta y la aceptación.

LA OFERTA: Es la declaración unilateral por parte de un sujeto, encaminada a la celebración de un determinado contrato, y

LA ACEPTACION: Es la admisión de la persona hacia la que va dirigida la oferta, para la realización del contrato.

La oferta puede ser recepticia, es decir, es aquella que va dirigida a una persona en particular; no recepticia, cuando se hace a todas las personas; Directa, cuando llega a nuestro domicilio por escrito e indirecta, cuando llega a través de un intermediario.

b) EL OBJETO

Este es la cosa que debe entregar el obligado, pudiendo consistir en un hacer o abstenerse de hacer determinada cosa.

El objeto del contrato lo podemos estudiar desde dos diferentes categorías, ya sea como:

OBJETO JURIDICO; El cual se subdivide en Objeto Directo e Indirecto, siendo el primero la creación y transmisión de derechos y obligaciones, y el segundo consiste en dar, hacer o no hacer.

Cuando el objeto consiste en dar, puede manifestarse de la siguiente manera:

" I. En la traslación de dominio de cosa cierta, y

II. En la restitución de cosa ajena a pago de cosa debida" (29)

OBJETO MATERIAL; Consiste en la cosa física del contrato, y para que ésta pueda ser considerada como tal, debe reunir las siguientes características:

a) Existir en la naturaleza; es decir, que tanto física como jurídicamente exista en el momento de celebrarse la convención.

b) Debe ser determinada o determinable en cuanto a su especie; es decir, en el momento en que el oferente haga la propuesta de la celebración del contrato,

29) Artículo 2011 del Código Civil Vigente.

debe especificar cual es la cosa materia del mismo.

c) Estar en el comercio; Puede ser materia del contrato todo aquéllo que no esté expresamente prohibido por la ley, o que sea imposible de comercializarse por su propia naturaleza.

Así mismo el objeto debe ser posible y lícito, ya que no puede ser objeto del contrato algo que no exista o que es imposible que pudiera existir en la naturaleza. Y aquéllas que sean contrarias a las leyes, a la moral o bien a las buenas costumbres.

Algunos tratadistas agregan como elemento de existencia a la solemnidad, ya que excepcionalmente se requiere éste elemento para el perfeccionamiento del contrato, tal es el caso del matrimonio, el cual debe celebrarse ante la presencia judicial, y en caso de no ser así, será inexistente.

B) ELEMENTOS DE VALIDEZ

Estos son los siguientes:

- a) Capacidad de las partes
- b) Ausencia de vicios en el consentimiento
- c) Licitud en el objeto, motivo o fin
- d) La Forma legal

a) CAPACIDAD DE LAS PARTES

Esta, es la facultad jurídica para ser sujeto de derechos u obligaciones, y para hacerlas valer por sí mismas o a través de sus representantes, pudiendo la representación ser:

1.- Representación legal; Esta puede ser de capaces o de incapaces. La primera se da cuando una persona hace valer los derechos u obligaciones de su representado, siempre que éste carezca de capacidad de goce, es decir, que sea menor de edad; y la segunda se da cuando una persona actúa por cuenta de otra, reconociéndose validez legal a los actos que realiza (ejemplo: el albacea en una sucesión).

2.- Representación Voluntaria; Esta se da por virtud de un mandato, y

3.- Representación Oficiosa; Es la denominada gestión de negocios, es decir, el acto jurídico en virtud del cual el gestor, sin tener mandato legal se encarga gratuitamente de un asunto de una persona denominada dueño.

b) AUSENCIA DE VICIOS EN EL CONSENTIMIENTO

Son aquellas circunstancias que influyen de manera negativa para que se pueda celebrar un contrato, los cuales son:

1.- EL ERROR: Es el falso conocimiento de una cosa, o bien, a cerca de la realidad.

El maestro RAMON SANCHEZ MEDEL, nos dice que el error puede dividirse en cuatro clases, que son:

" a) ERROR OBSTACULO: Por virtud de él se impide la formación del consentimiento, debido a que las partes no se ponen de acuerdo en la naturaleza del contrato o a la identidad del objeto, de tal forma que se hacen sus respectivas manifestaciones de voluntad, pensando que celebran el mismo contrato o que se refieren al mismo objeto, y en realidad no es así. Es importante señalar que dicho error produce la inexistencia del contrato.

b) ERROR NULIDAD: Este se presenta cuando la voluntad sí llega a manifestarse, de tal manera que el acto existe, pero uno de los contratantes sufre un error respecto del motivo determinante de su voluntad, siendo este error de tal naturaleza, que de haber sido conocido, no se hubiera celebrado el acto, o bien, se hubiera celebrado bajo diferentes circunstancias; este tipo de error puede recaer

sobre normas jurídicas (error de derecho), o sobre determinadas circunstancias (error de hecho).

c) ERROR INDIFERENTE: Este se presenta cuando se tiene un falso conocimiento respecto a circunstancias accidentales del acto jurídico o de la cosa materia del contrato y que no sea suficiente para anular el contrato (confusión de lugares)

d) ERROR DE CALCULO: Se da únicamente en la o las cantidades de la cosa materia del contrato, es decir, son errores de cantidades, y sólo da lugar a la rectificación".(30)

2.- EL DOLO: Es definido por el artículo 1815, en su primera parte como cualquier sugestión o artificio que se empleé para inducir a error o mantener en él a alguno de los contratantes.

El dolo nulifica el contrato cuando recae sobre el motivo determinante de la voluntad y no sobre características secundarias.

30) Sánchez Medel Ramón, De Los Contratos Civiles, 10ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1991, Pág 44-47.

3.- LA MALA FE: La define el artículo 1815 del Código Civil en su segunda parte, como la disimulación del error de uno de los contratantes una vez conocido, dicho de otra forma, cuando a una persona no se le saca de su error, permitiendo que continúe en éste, se está actuando de mala fe.

La mala fe anula el contrato, cuando ha sido determinante para la celebración del mismo.

4.- LA VIOLENCIA: Es la presión ya sea física o moral, ejercida sobre una persona para obtener de ésta su consentimiento para la celebración del contrato, cuando esto sucede, el contrato será nulo.

5.- LA LESION: " Para que ésta se de, se deben reunir los siguientes elementos:

Elemento Psicológico: Es un vicio en el consentimiento que evita contratar en igualdad de circunstancias, en virtud de que una de las partes está en el supuesto de la suma ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria.

Elemento Objetivo: Es la desproporción económica que existe entre lo que se da y lo que se recibe"31)

31) Pérez Fernández del Castillo Bernardo, Contratos Civiles, 2ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1994, Pág 33

Por lo tanto, se da la lesión, cuando una persona abusa de la ignorancia, inexperiencia o necesidad de otra para la celebración de un contrato que le beneficie a ésta segunda.

c) LICITUD DEL OBJETO MOTIVO O FIN

El Código Civil nos dice en su artículo 1830, que "es ilícito el hecho que es contrario a las leyes del orden público, o a las buenas costumbres"; por lo tanto debemos entender en sentido contrario, que el objeto materia del contrato deberá ser lícito, en caso contrario, el contrato será nulo.

d) LA FORMA LEGAL

Esta es la manera en que se debe exteriorizar la voluntad de los que contratan, conforme a la ley.

" La forma de los contratos puede ser expresa, tácita o por el silencio.

Es expresa, cuando la voluntad se manifiesta en forma verbal, por escrito o por signos inequívocos.

Es tácita, cuando la voluntad resulta de hechos o actos que la presupongan o autorice a presumirla.

El silencio surte efectos de forma, cuando la ley reconoce a la abstención total de manifestación de voluntad, efectos para la integración del consentimiento (2º párrafo del artículo 2547 del Código Civil "... El mandato que implica el ejercicio de una profesión se presupone aceptado cuando es conferido a personas que ofrecen al público el ejercicio de su profesión, por el sólo hecho de que no lo rehusen dentro de los tres días siguientes")⁽³²⁾.

II.1.2 CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS

Los contratos pueden ser clasificados desde diferentes puntos de vista, ya sean legislativos o doctrinales, tomando en consideración sus efectos jurídicos; a continuación enumeraremos algunos de ellos, tomando como referencia la clasificación que nos proporciona el maestro RAFAEL DE PINA.

32) Información proporcionada por el maestro JAIME XOCHICALE BAEZ, profesor de la E.N.E.P. Aragón, México 1990

" A) Desde el punto de vista de las obligaciones que generan, pueden ser:

a) UNILATERALES: Este crea obligaciones sólo para una de las partes.

b) BILATERALES: Son aquellos que crean obligaciones recíprocas para ambos contratantes.

B) Por los provechos y gravámenes que pueden producir, se clasifican en:

a) ONEROSOS: Los cuales crean beneficios y/o pérdidas para ambas partes.

b) GRATUITOS: En éstos solamente se crean beneficios para una sola de las partes.

C) De acuerdo a los requisitos para su formación pueden ser:

a) CONSENSUALES: Estos se perfeccionan por el sólo acuerdo de voluntades.

b) REALES: Los cuales se perfeccionan con la entrega de la cosa, objeto del contrato.

c) FORMALES: Son aquellos en los que la ley exige que la voluntad de las partes se externe bajo determinada forma.

d) SOLEMNES: Para que se perfeccionen, la ley exige como elemento de existencia que la voluntad de

las partes se externe en la forma prevista por ella, y si la forma no se cumple, el acto será inexistente.

D) Por su regulación, pueden ser:

a) **NOMINADOS:** También llamados Típicos, y son aquellos que están reglamentados legalmente.

b) **INNOMINADOS:** También llamados atípicos, y son aquellos que carecen de reglamentación legal.

E) En cuanto a su naturaleza pueden ser:

a) **PREPARATORIOS:** Estos se encaminan a crear un estado de derecho como preliminar, necesario y aplicable a la celebración de otros contratos posteriores.

b) **PRINCIPALES:** Son aquellos que para su validez no requieren de un acto que lo refuerze.

c) **ACCESORIOS:** Los cuales crean garantías que aseguran el debido cumplimiento de las obligaciones que emanan de un acto principal.

F) Desde el punto de vista de sus efectos, pueden ser:

a) **INSTANTANEOS:** Son aquellos contratos que se perfeccionan y ejecutan en un solo acto.

b) **DE TRACTO SUCESIVO:** Los cuales tienen un período determinado de vigencia.

c) **DE PRESTACIONES DIFERIDAS:** Estos se perfeccionan en un acto y se ejecutan en otro

G) Por la materia sobre la que recaiga pueden ser:

- a) CONTRATOS CIVILES.
- b) CONTRATOS MERCANTILES.
- c) CONTRATOS LABORALES.
- d) CONTRATOS ADMINISTRATIVOS

H) Por su objeto pueden ser:

- a) TRASLATIVOS DE PROPIEDAD.
- b) TRASLATIVOS DE USO.
- c) DE REALIZACION DE UN TRABAJO O SERVICIO.
- d) DE TRANSFERENCIA DE DERECHOS Y OBLIGACIONES".(33)

Por su parte el Código Civil divide a los contratos de la siguiente manera:

- A) Unilaterales
- B) Bilaterales.
- C) Onerosos.
- D) Gratuitos.
- E) Conmutativos
- F) Aleatorios
- G) Preparatorios (promesa)

33) Pina Rafael De, Op.Cit., 301 a 308.

H) Traslaticos de dominio (compraventa, permuta, donación y mutuo)

I) Traslaticos de uso (arrendamiento y comodato)

J) De servicios (deposito, secuestro convencional, mandato, prestación de servicios profesionales, contrato de obra a precio alzado, contrato de transporte y contrato de hospedaje)

K) Asociativos (asociación civil, sociedad civil y aparcería)

L) Aleatorios (el juego, apuesta, renta vitalicia y la compra de esperanza)

M) De garantía fianza, prenda e hipoteca

N) Transacción" (34)

II.2 DEFINICIONES DE CONTRATO DE TRABAJO

Existen varias definiciones de contrato de trabajo, pero desgraciadamente la mayoría de los autores, así como las legislaciones, al definirlo, se están refirieron al contrato individual de trabajo, por lo que después de haber investigado, mencionaremos algunas definiciones que no caen en este supuesto.

34) Código Civil vigente, artículos 1835 al 1838 y del 2243 al 2963

El maestro MIGUEL ANGEL BERMUDEZ, define al contrato de trabajo, en la traducción del libro de Orlando Gómez y Elson Gottschalk, como "La convención por la cual uno o varios empleados, mediante cierta remuneración y en carácter no eventual, prestan trabajo personal en provecho y bajo la dirección de empleador"(35)

"El artículo 1º de La Ley de Contrato de Trabajo de España, nos dice que: "Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patrones o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella."(36)

El anteproyecto de Código Federal del Trabajo de 1928 presentado por la Secretaría de Gobernación a la Convención Obrero-Patronal, definía al contrato de trabajo en su artículo 19 en los siguientes términos:

35) Gómez Orlando, et. al., Curso de Derecho del Trabajo, Tomo I, Traducido por Miguel Bermudez Cisneros, 7ª Edición, Cardenas Editor y Distribuidor, México 1979, Pág. 322

36) Alonso García Manuel, Ob. Cit., Pag. 322.

" Contrato de trabajo es todo convenio celebrado entre uno o más patrones y uno o más trabajadores, por virtud del cual éste o éstos, pactan la obligación de trabajar para el otro u otros, mediante una retribución convenida..."

Según GALLART FOLCH, " se entiende por contrato de trabajo cualquiera que sea su denominación, aquel en que una o varias personas se obligan a ejecutar obra o prestar su servicio a uno o varios empleadores, bajo dependencia de éste, mediante remuneración, sea cual fuere la clase o forma de esa remuneración" (37)

Como podemos darnos cuenta, todas las definiciones anteriores dejan abierta la posibilidad de que puedan existir contratos de trabajo tanto individuales, como colectivos, lo anterior, cuando manifiestan que el contrato es el convenio entre uno o más trabajadores con uno o más patrones.

II.2.1 ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como vimos anteriormente, todos los contratos requieren de ciertos elementos de existencia, así

37) Mozart Russomano Víctor, El Empleado y El Empleador, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1982, Pág. 219

como de validez para que sean considerados como tales, y los contratos de trabajo no son la excepción, por lo que a continuación desarrollaremos brevemente cada uno de ellos.

A) ELEMENTOS DE EXISTENCIA

a) EL CONSENTIMIENTO

Este, sin duda es el elemento más importante para que pueda existir el contrato de trabajo, en resumidas cuentas es la propuesta del patrón para utilizar los servicios del trabajador, y la aceptación de el segundo, de prestar sus servicios para aquel, es decir, se da la oferta por parte del patrón y la aceptación por parte del trabajador.

b) EL OBJETO

El objeto del contrato de trabajo, viene siendo la prestación del servicio, el cual generalmente va a consistir en un hacer, pero este hacer, debe ser tanto jurídicamente posible como lícito, ya que nadie esta obligado a realizar un trabajo que sea imposible su realización, y se dice que debe ser lícito, debido a que no se puede considerar como trabajo tutelado por la Ley Federal del Trabajo aquélla actividad que tenga como objeto la realización de algún hecho

prohibido y sancionado por la ley, o bien que baya en contra de la moral o las buenas costumbres.

La licitud del objeto de trabajo, tiene su fundamento legal en el primer párrafo del artículo 5º Constitucional, el cual dice:

" A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad..."

B) ELEMENTOS DE VALIDEZ

a) CAPACIDAD

Esta opera de la misma forma que en el derecho civil, es decir, se adquiere a la mayoría de edad.

En la figura del patrón, generalmente no existe problema alguno para que estos sean personas capaces, y cuando así fuera, opera la representación legal.

En la figura de los trabajadores es diferente, ya que la propia ley de la materia permite la celebración de contratos de trabajo a personas (trabajadores), que de acuerdo al Código Civil son considerados incapaces, pero tomando en cuenta que el derecho laboral es un derecho encargado de proteger a las clases desposeídas, es por lo que se hacen ciertas excepciones.

Es por esto que la Ley Federal del Trabajo permite la celebración de contratos de trabajo a mayores de dieciséis años, así como a menores de dieciséis y mayores de catorce, a los segundos siempre que cuenten con el permiso de sus padres, o tutores.

Lo anterior encuentra su fundamento legal en el artículo 23 de la Ley en cita.

Artículo 23. " Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del Sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan."

a') **LIMITACIONES EN LOS CONTRATOS CELEBRADOS POR MENORES DE EDAD Y MUJERES**

La ley laboral establece limitaciones para los menores y para la mujer, y lo hace precisamente para proteger su integridad, estas limitaciones las encontramos consagradas en los artículos 29, 166, 175, 177 y 178, los cuales se transcriben a continuación.

Artículo 29. "Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados. "

Artículo 166. "Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de la lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio

después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias."

Artículo 175. "Queda prohibida la utilización del trabajo de menores:

I De dieciséis años en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección de trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales, después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años en:

Trabajos nocturnos industriales."

Artículo 177. "La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos."

Artículo 178. "Queda prohibida la utilización de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75."

Los artículos 167 y 176 nos dicen cuales son las labores peligrosas, tanto para la mujer como para el menor, los cuales podemos resumirlos de la siguiente manera:

Las labores peligrosas o insalubres son aquellas, que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan o por la composición de la materia prima que se utiliza son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental del menor, o de la mujer en estado de gestación, así como del producto.

b) VICIOS DEL CONSENTIMIENTO

El contrato de trabajo puede estar afectado por cualquiera de los vicios que producen la nulidad del mismo.

EL ERROR, EL DOLO Y LA MALA FE. El primero se da cuando se contrata a una persona, y a quien se desea contratar es a otra persona diferente; el dolo, se da cuando el trabajador a sabiendas de que ha sido contratado y no era con el con quien se deseaba establecer la relación de trabajo, no se lo dice al patrón, y por último, la mala fe se da cuando una persona no cuenta con las facultades para las cuales fue contratada y se le oculta a el contratante.

LA VIOLENCIA. Creemos que es muy difícil que se de ésta en los contratos de trabajo, ya que para le celebración del contrato lo más importante es la voluntad de las partes, y al existir una presión física o moral en la persona de cualquiera de los contratantes, se produciría inmediatamente la nulidad del contrato.

LA LESION. Se habla de lesión, cuando en la celebración de un contrato, una de las partes se aprovecha de la necesidad de otra para la celebración del mismo, sacando provecho en beneficio de la primera.

Por lo que creo, que en aquellos contratos en los cuales se pacta como pago el salario mínimo, si se da la lesión por parte del patrón, pero desgraciadamente el trabajador no se atreve a pedir la nulidad del contrato, y es debido a que ésto lo dejaría sin trabajo y como consecuencia,

no podría cubrir las necesidades de sus dependientes económicos.

c) LICITUD DEL OBJETO

Para que el objeto pueda ser objeto del contrato de trabajo, éste debe ser lícito, pero en los casos en que el objeto sea ilícito, nos encontramos ante dos supuestos:

a) Aquellos en los cuales el trabajador sabe de la ilicitud del objeto, en este supuesto el trabajador no tiene derecho a demandar las prestaciones que la Ley Federal del Trabajo le otorga, e incluso se puede hacer merecedor a las sanciones que las leyes competentes le impongan.

b) Aquellos en los cuales el trabajador desconoce de la ilicitud del objeto, y por consiguiente si puede reclamar el cumplimiento de los prestaciones que la ley le otorga, y puede reclamarlas ya que ha realizado un trabajo personal y subordinado, desconociendo el objeto del mismo.

d) LA FORMA

El contrato de trabajo se perfecciona por el simple consentimiento de las partes, por lo que no importa la forma de éste, ya que puede ser un contrato verbal o escrito, excepto en los casos en que la propia ley determine forma alguna, y es precisamente en los artículos 28 y 390, en los cuales establece que debe ser por escrito.

Artículo 28. " Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observaran las normas siguientes:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito..."

Artículo 390. " El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad...."

II.3 TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

Los contratos de trabajo pueden ser, de acuerdo a los sujetos que intervienen en este, contrato individual y contrato colectivo de trabajo.

La obligación de prestar un trabajo, puede ser contraída por un sólo trabajador, o por un conjunto de trabajadores (sindicato), en el primer caso nos estamos refiriendo al contrato individual de trabajo, y en el segundo a los contratos colectivos, siempre y cuando estos tengan como finalidad el mejorar las condiciones de trabajo de toda la clase trabajadora, y no solamente de cada integrante de aquél en particular.

II.3.1 EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

A) DEFINICION

Para el maestro RAFAEL CALDERA, (mencionado por Miguel Bermudez Cisneros), el contrato de trabajo "es una convención entre un patrón y un empleado u obrero, por lo cual éstos se obligan a ejecutar cualquier labor o servicio intelectual o material, bajo la dependencia del patrono o de las personas que éste designe, mediante el pago por el patrón de un salario" (38)

Para el tratadista PAUL DURAND, el contrato de trabajo "es una convención por la cual una persona calificada como trabajador, asalariado, se compromete

38) Bermudez Cisneros Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1977, Pág. 35

a cumplir actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra persona denominada empleador o patrono, colocándose en una situación de subordinación, mediante una remuneración de dinero llamado salario" (39)

LUIGI DE LITALA, dice que " el contrato de trabajo es el acuerdo entre el que presta el trabajo y el que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico, que consiste para el primero, en la obligación de trabajar y para el segundo en la obligación de pagar la merced" (40)

Por su parte el maestro FRANCISCO DE FERRARI, define al contrato de trabajo en los siguientes términos: "El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o estar simplemente a sus ordenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero". (41)

Para MARIO DE LA CUEVA, el contrato de trabajo "es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina sus fuerzas de trabajo al servicio de los fines de la empresa" segunda y

38) Bermudez Cisneros Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1977, Pág. 35

39) Ibidem.

40) Litala Luigi de, El contrato de trabajo, 2ª edición, Editores López y Etschegoyen S.R.L., Buenos aires 1946, pág. 9.

41) Francisco Ferrari de, Ob. Cit., Vol. II, (De las Relaciones Industriales del Trabajo), Buenos Aires, 1977, Pág. 73.

mediante remuneración".(42)

Para el jurista brasileño CESARINO JUNIOR, "Contrato Individual de trabajo es la convención por la cual una o varias personas físicas se obligan, mediante remuneración, a prestar servicios privados a otra persona, bajo dirección de ésta".(43)

Por último, la Ley Federal del Trabajo vigente, define al contrato de trabajo en el segundo párrafo del artículo 20, el cual a la letra dice:

Artículo 20 "... Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario..."

Como podemos darnos cuenta, las anteriores definiciones toman como punto de referencia la relación que existe entre un trabajador y un patrón, donde el primero está bajo la dirección del segundo, y éste está obligado a retribuir a aquél mediante un salario.

Por otra parte, nos encontramos que el contrato de trabajo puede clasificarse, de acuerdo a su forma, en escrito o verbal, En virtud de lo anterior, y "cuando dicho

42) Cueva Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., Pág. 404

43) Russomano Víctor Manuel, et. al, Ob. Cit., Pág. 218-219

contrato se celebre por escrito, éste deberá contener los siguientes requisitos:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilios, tanto del trabajador como del patrón.

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

III.- El o los servicios que deban prestarse, los cuales deberán ser determinados con la mayor precisión posible.

IV.- El o los lugares donde deba prestarse el trabajo.

V.- La duración de la jornada de trabajo.

VI.- La forma de pago, así como el monto del salario.

VII.- El día y lugar del pago salarial.

VIII.- La indicación que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto por la ley, y

IX.- Días de descanso, vacaciones, y demás condiciones que convengan al trabajador y al patrón."(44)

44) Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.

B) TERMINACION DEL CONTRATO

Bien es sabido, que todo lo que inicia tiene que terminar, y el contrato individual de trabajo, puede terminar por cualquiera de las siguientes causas:

" a) POR MUTUO CONSENTIMIENTO; Al ser el contrato de trabajo un contrato consensual, es decir, que se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, de la misma forma puede terminar en el momento en que lo deseen las partes, causando con lo anterior la obligación del patrón de pagar al trabajador la parte proporcional de las prestaciones generadas por éste último, tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, entre otras.

b) POR MUERTE DEL TRABAJADOR; Cuando se celebra un contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios en forma personal, es por eso que en el momento en que éste muere, se termina el contrato, ya que el trabajo, aun cuando pueda ser desarrollado por otra persona que sustituya al primer trabajador, se estaría dando una relación de trabajo muy diferente a la primera, quedando obligado el patrón, en el caso de que la muerte del trabajador sea consecuencia de un riesgo de trabajo a:

1.- El pago de doce meses de salario por concepto de gastos funerarios, (artículo 500, Fracción I de la L.F.T.)

2.- El pago de la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización recibida, por concepto de incapacidad temporal. (artículo 502 de la L.F.T.)

c) LA TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO O INVERSION DEL CAPITAL; Esto es, se dará por terminado el contrato en el momento en que se concluya la obra para la cual fue contratado el trabajador, y por lo que respecta al término, solamente se podrá dar por terminado dicho contrato, cuando en el mismo se establezca un plazo determinado, pero para que se pueda señalar éste, es necesario que así lo exija la propia naturaleza del trabajo, cuando el contrato tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y en aquellos casos permitidos por la propia ley de la materia.

Como consecuencia de lo anterior, en los casos en que se haya vencido el término estipulado y subsista la materia del contrato, éste se tendrá por prorrogado hasta que perdure dicho trabajo.

d) LA INCAPACIDAD FISICA, MENTAL O LA FALTA DE HABILIDAD POR PARTE DEL TRABAJADOR; En los casos en que la incapacidad del trabajador provenga de un riesgo no profesional, el patrón quedará obligado a indemnizarlo con el pago de un mes de salario, doce días por cada año de servicio prestado, así como con todas aquellas prestaciones que haya

generado durante la relación de trabajo, ésto claro, en su parte proporcional.

De la misma forma, y en caso que así lo desee el trabajador, se le podrá encomendar un trabajo que pueda ser realizado por éste, de acuerdo a sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan.

e) LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO NO IMPUTABLES AL PATRON; Un ejemplo claro lo es la destrucción de la fuente de trabajo a consecuencia de un terremoto, maremoto, incendio, etc., lo cual implicaría que el patrón quedará imposibilitado para seguir utilizando los servicios del o los trabajadores.

f) LA INCOSTEABILIDAD NOTORIA Y MANIFIESTA DE LA EXPLOTACION, Esto es, cuando el patrón, debido a los altos costos que se generen con la explotación de la fuente de trabajo, no pueda mantener a flote la empresa.

g) EL AGOTAMIENTO DE LA MATERIA OBJETO DE UNA INDUSTRIA EXTRACTIVA; Es cuando, por ejemplo, en una mina, se agote la materia de extracción, y Por último

h) EL CONCURSO O QUIEBRA LEGALMENTE DECLARADO, Es decir, se da cuando la empresa pasa por una crisis económica tal, que no puede continuar laborando, por

trabajar con números rojos, pero este estado de quiebra debe ser hecho por la autoridad competente."(45)

II.3.2 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Después de grandes esfuerzo de la clase trabajadora, y al lograr ésta que se permitiera la formación de agrupaciones profesionales y posteriormente de los sindicatos, consigue la celebración de convenios con los patronos, que les permitían negociar en un estado de igualdad.

Inicialmente los patronos eran quiénes formulaban los reglamentos de trabajo, a los cuales debía someterse toda aquella persona que ingresaba a laborar, es entonces cuando los sindicatos al no estar de acuerdo, luchan contra tales disposiciones, logrando la celebración de acuerdos con el patrón, los cuales fueron aplicados a toda la clase trabajadora, pero en éstos, se consigue un mayor equilibrio entre ambas partes, armonizándose así los intereses de ambas partes, siendo hasta 1930, año en que son reconocidos legalmente por el derecho laboral mexicano.

45) Artículos 53 y 54 de la Ley Federal del Trabajo.

A) DEFINICION

El Contrato Colectivo de Trabajo, es definido por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

" Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

La legislación Búlgara, lo define como " Una convención entre representantes de sindicatos de trabajadores, legalmente formados, y patrones aislados o representantes de sus respectivos sindicatos profesionales, también legalmente constituidos, cuyo objeto es fijar el contenido de futuros contratos individuales a ser ajustados entre empleados y empleadores."(46)

El derecho Brasileño, dice que " Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio de carácter normativo por el cual dos o más sindicatos representativos de categorías económicas y profesionales estipulan condiciones que regirán las relaciones individuales de trabajo, en el ámbito de la

46) Mozart Russomano Victor, et. al. Ob. Cit., pág. 198

respectiva representación".(47)

Por lo tanto, podemos decir que los contratos colectivos de trabajo, son aquellos acuerdos que tienen por objeto establecer las condiciones bajo las cuales deba prestarse el trabajo en una o más fuentes de trabajo, y que son celebrados entre uno o más sindicatos de trabajadores, con uno o más sindicatos de patrones.

B) TERMINOLOGIA

De acuerdo a diferentes legislaciones, encontramos que el contrato colectivo de trabajo es denominado, Convención Colectiva en Francia, Bélgica, Luxemburgo, Portugal, Argentina y Colombia entre otros países; Contrato de Salario en Alemania; Contrato Sindical en Panamá; y en otros países se le ha denominado Reglamento Corporativo, Reglamento Intersindical, Acuerdo Corporativo, etc.

C) GENERALIDADES

El contrato colectivo, deberá celebrarse por escrito, entre el patrón y el sindicato de trabajadores que sea titular en la empresa o establecimiento, esto es, el

47) Ibidem.

que resulte con mayor número de afiliados, en caso de que existan varios sindicatos; y dicho contrato deberá contener los nombres y domicilios de los contratantes, las empresas y establecimientos que abarque dicho contrato, la duración, o bien señalar si se celebra por tiempo u obra determinada, así como las jornadas de trabajo, días de descanso, vacaciones, salarios, también deberá contar con cláusulas, en las cuales se señale la capacitación o adiestramiento para los trabajadores, así como las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse, tales como la encargada de la revisión del contrato en estudio, la referente a la participación de las utilidades, etc.

Este contrato se formulará por triplicado, quedando cada una de las partes con un ejemplar, y el tercer ejemplar será depositado en la Junta Competente, el cual va a surtir sus efectos a partir de la fecha en que sea depositado en la mencionada Junta, salvo en los casos en que las partes señalen una fecha específica para que entre en vigor, es menester, que el contrato se celebre por escrito, ya que en caso contrario, éste será nulo.

Es importante señalar, que las condiciones establecidas en el contrato colectivo no pueden ser inferiores a las convenidas en el contrato individual de cada trabajador, y menos aún a las establecidas por la Ley de la materia.

Por otra parte, el patrón quedará obligado a la celebración del multicitado contrato, cuando utilice los servicios de trabajadores miembros del sindicato, así mismo el sindicato tiene el derecho de que el patrón emplee solamente, trabajadores afiliados a él, y en determinado momento puede exigirle que separe del trabajo a aquellos trabajadores que renuncien o sean separados del sindicato; pero, éstas medidas no podrán ser aplicadas a los trabajadores que no formen parte del sindicato, por prestar sus servicios con anterioridad a la formación del mismo; más sin embargo podrán gozar de los beneficios conseguidos con la celebración de aquél.

Por último, en aquellos casos en que los patrones se nieguen a la celebración del contrato colectivo de trabajo, el sindicato de trabajadores tiene derecho a emplazar a huelga.

D) REVISION DEL CONTRATO

Independientemente de la forma en que sea celebrado el contrato, es decir, por tiempo u obra determinada, serán revisables cada año por lo que hace a los salarios en efectivo por cuenta diaria, y cada dos años por lo que respecta a todas las demás cláusulas, pudiendo cualquiera de las partes pedir su revisión, siempre que lo soliciten con treinta días de anticipación al vencimiento del mismo, ésto en

el caso de los salarios, y por lo que respecta a las primas que le otorgue el patrón a sus trabajadores, tales como estímulos por puntualidad, productividad, etc., dicha solicitud debe presentarse sesenta días antes del vencimiento del mismo.

En aquellos casos en que ninguna de las partes solicite la revisión, se entenderá que el contrato fue prorrogado por un término igual al de su duración, o bien, continuará por tiempo indeterminado.

F) TERMINACION DEL CONTRATO

El Contrato Colectivo de Trabajo puede terminarse, según lo dispuesto por los artículos 401 y 434, de la Ley Federal del Trabajo en vigor, por:

Artículo 401. " El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Mutuo consentimiento

II. Por terminación de la obra y ..."

Artículo 434. " Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incostabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

III. El agotamiento de la materia objeto de una extractivas.

IV. Los casos del artículo 38 (Artículo 38. "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables para la restauración de minas abandonadas o paralizadas...");

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos."

**G) DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO INDIVIDUAL Y EL
COLECTIVO DE TRABAJO**

Estamos de acuerdo con las diferencias entre el contrato individual de trabajo y el colectivo proporcionadas por el maestro, AMADEO ALLOCATI, las cuales son las siguientes:

" a) En los contratos individuales, los sujetos de trabajo son el trabajador y el patrón, mientras que

en el contrato colectivo los sujetos son un grupo de trabajadores o un sindicato y un patrón o un sindicato de patrones.

b) En el contrato individual se contraen obligaciones recíprocas, y en el contrato colectivo se contraen compromisos encaminados a la fijación de las condiciones de trabajo.

c) Cuando existen conflictos, en los contratos individuales se trata de tutelar un interés individual en concreto, y en los conflictos colectivos, están en juego los intereses de un grupo de trabajadores.

d) En el contrato individual, se da el intercambio de salario por trabajo, y en el contrato colectivo, se da una finalidad normativa de condiciones de trabajo."⁽⁴⁸⁾

II.3.3 EL CONTRATO LEY

"Este es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las

48) Cueva Mario de la, et. al. Derecho Colectivo Laboral, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Pág. 15-16

condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias áreas geográficas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional" (49)

Pueden solicitar la celebración del contrato ley, los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, de una rama de la industria, tal solicitud se presentará ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o en su caso ante el Regente del Departamento de Distrito Federal, en los casos en que se trate de industrias de jurisdicción local, y éstos verificarán que realmente se reuna el requisito de mayoría, y si así es, convocará a los sindicatos de trabajadores y patrones que pudieran resultar involucrados; la convocatoria se hará a través del Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la entidad Federativa.

El convenio debe ser aprobado por la mayoría de los trabajadores o de quien sus intereses represente, y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio dichos trabajadores, una vez que el convenio haya sido aprobado, éste será publicado en los medios y por las

49) Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo.

personas que lanzaron la convocatoria, con lo cual se tendrá como obligatorio en todas aquellas empresas dedicadas a la misma rama industrial que existan o puedan existir en la Entidad o Entidades Federativas o en la o las zonas que abarque o en todo el territorio nacional a partir de su publicación, a excepción de que en el contrato se señale una fecha determinada para que éste entre en vigor.

El contrato deberá contener los siguientes requisitos:

a) Nombre y domicilios de los sindicatos de trabajadores y patrones que lo celebren.

b) La o las Entidades Federativas, la o las zonas que abarque o expresar si rige en todo el territorio nacional.

c) Su duración, la cual no podrá exceder de dos años.

d) Las jornadas de trabajo, días de descanso, vacaciones, monto de los salarios y las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse.

e) Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas de capacitación y adiestramiento sobre la rama industrial de que se trate.

f) Así como todas aquellas estipulaciones que convengan las partes.

El Contrato Ley, al igual que el contrato colectivo, será revisable cada año por lo que hace a los salarios, pero para que se pueda dar dicha revisión, es indispensable que sea solicitada por cualquiera de las partes, con un término de sesenta días antes del cumplimiento de un año de su celebración.

La solicitud debe ser tramitada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ante el Gobernador o ante el Jefe del Departamento del Distrito Federal, y en caso de que las partes lleguen a un acuerdo, las personalidades antes mencionadas ordenarán la publicación de tal acuerdo en el Diario Oficial de la Federación, en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa. Y en caso de que ninguna de las partes solicite la revisión, el contrato se prorrogará por un término igual al fijado en el mismo.

Por último, el contrato ley termina por el mutuo consentimiento de las partes, siempre que representen la mayoría o las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, y en caso de que los patronos y trabajadores no lleguen a un acuerdo, después de la revisión de éste, excepto en el caso de que los trabajadores ejerciten el derecho de huelga.

II.3.4 DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO Y EL CONTRATO LEY

El maestro BALTAZAR CAVAZOS nos señala como principales diferencias las siguientes, con las cuales estamos de acuerdo:

" 1.- El contrato ley es un contrato de industria, y el colectivo es de empresa.

2.- El contrato ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mientras que el colectivo se solicita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.- El contrato ley se otorga por varios patrones y el colectivo se puede firmar por uno solo.

4.- El contrato ley no puede exceder de dos años y el colectivo puede ser por tiempo indefinido.

5.- El contrato ley es revisable 90 días antes de su vencimiento y el colectivo 60 días antes".(50)

50) Buen Nestor de Ob. Cit., pág. 427

II.4 CARACTERISTICAS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

El contrato de trabajo, al igual que todos los contratos, cuenta con características propias, éstas son las siguientes:

a) El el contrato de trabajo es bilateral, debido a que crea derechos y obligaciones recíprocas para ambas partes, para el trabajador, que consiste en prestar un servicio, y para el patrón consiste en el pago de dicha prestación.

Es decir, los derechos de los trabajadores son obligaciones para el patrón y viceversa, y éstos se encuentran consagrados en los artículos 132 al 135 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Es un contrato consensual, ya que se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades de las partes, de tal forma que éstas quedan obligadas desde el momento de la celebración del contrato, aclarando que para que se de la voluntad de las partes, no debe existir vicio alguno el consentimiento.

c) Es un contrato oneroso, ésto es, debido a que el trabajo prestado, deberá ser retribuido mediante el pago de un salario.

d) Es un contrato principal, debido a que no necesita de la celebración de un acto anterior para que éste pueda existir, ya que el contrato de trabajo existe por sí solo.

e) Es un contrato de ejecución continuada, ya que se perfecciona al momento de su celebración y se ejecuta con al paso del tiempo, es decir, a medida de que el trabajador presta sus servicios.

f) Es un contrato conmutativo, ya que las prestaciones son ciertas, de modo tal, que las partes pueden ver el beneficio o pérdida que el contrato pueda causarles.

g) Es un contrato de naturaleza personal, porque el trabajo debe ser prestado personalmente por qu ien celebró dicho contrato, excepto en el caso de los contratos colectivos.

h) Excepcionalmente puede ser un contrato formal, ésto en aquellos casos en que la propia ley establezca la necesidad de que el contrato se celebre por escrito.

CAPITULO III

LA RELACION DE TRABAJO

Mucho se ha discutido a cerca de si la relación de trabajo es o no una figura independiente del contrato de trabajo. Los tratadistas de inclinación contractualista, afirmaban que al existir un acuerdo de voluntades y un objeto lícito, necesariamente se está hablando de un contrato, el cual podía ser escrito, verbal o tácito, y por lo tanto la relación de trabajo es el resultado de dicho contrato.

Pero eso no era lo más grave, ya que existieron quiénes afirmaban que la relación de trabajo no era otra cosa que un contrato civil, y por ende se debería regir por las normas del derecho común.

Entre los tratadistas que compartían esta idea, está el maestro Francisco Carnelutti, quien sostenía "que la relación de trabajo no era otra cosa, que un contrato de compraventa, el cual se equiparaba a un contrato de suministro de energía eléctrica, ya que los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma en que estimara conveniente"(51)

51) Cueva Mario De la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 4ª. Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1977, Pág. 181.

En contraposición, existió la corriente de autores tratadistas, los cuales sostuvieron que la relación de trabajo es una figura independiente y totalmente diferente al contrato de trabajo, y más aún al contrato civil, de lo cual hablaremos en el presente capítulo.

III.1 CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, nos dice en la primera parte del artículo 20, que "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario..."

Por lo que hace a la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, ésta contempla la relación de trabajo en su artículo 2º, el cual establece "Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas (en el artículo 1º.) y los trabajadores de base a su servicio..."

El maestro Mario de la Cueva, define a la relación de trabajo como " Una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa

que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias "(52)

En virtud de lo anterior, debemos entender que independientemente de la forma en que se preste un servicio, tal prestación será suficiente para que se de la figura de la relación de trabajo, aclarando que dicha prestación debe estar subordinada a otra persona y que a cambio de ésta el trabajador perciba un salario.

La relación de trabajo puede ser consecuencia de un contrato laboral o de otra circunstancia; por lo que hace al contrato, la relación se va a dar en el momento en que el trabajador empiece a prestar sus servicios, y no a partir de la firma de éste, ya que suele suceder que en ocasiones se conviene que la prestación inicie con posterioridad, y en aquellos casos en que no exista tal contrato, si existe la relación de trabajo, esto debido a que el derecho del trabajo tutela precisamente la prestación del servicio personal subordinado y no el acuerdo de voluntades y es con el objeto de que no se cometan arbitrariedades en perjuicio del trabajador.

52) *Ibidem*.

Hay quiénes dicen que en ocasiones la relación de trabajo se da como una imposición, es decir en aquellos casos en los cuales no existe el acuerdo de voluntades, ejemplo claro es la cláusula de exclusión, por medio de la cual los sindicatos titulares del contrato colectivo de trabajo en una empresa, tiene el derecho a que el patrón admita única y exclusivamente a trabajadores que estén afiliados al mismo, es por eso que el patrón no llega a conocer a los trabajadores subordinados a él, y menos aún puede darse el acuerdo de voluntades entre éste y aquél.

En estos casos, dice el maestro Bermúdez Cisneros que "la relación de trabajo se equipara a un cuasicontrato, ya que existen derechos y obligaciones de las partes, que nacen de un hecho lícito y la inexistencia del acuerdo de voluntades"

III.2 LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Como se desprende de la lectura del primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la simple prestación de un trabajo, siempre que este sea personal y esté subordinado a otra persona y además sea retribuido mediante el pago de un salario, dicha prestación da nacimiento necesariamente a una relación de trabajo, en este caso estamos hablando de una relación individual de trabajo, debido a que

los sujetos que intervienen son un patrón y un trabajador, individualmente hablando.

III.2.1 DURACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Tomando en consideración el tiempo que va a prestar o que presta sus servicios un trabajador, y de acuerdo con lo estipulado por el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo puede ser:

- A) POR OBRA DETERMINADA
- B) POR TIEMPO DETERMINADO, Y
- C) POR TIEMPO INDETERMINADO.

A) RELACION DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA

Para que la relación de trabajo por obra determinada deba ser considerada como tal, se debe tomar en consideración la naturaleza del trabajo que dio nacimiento a dicha relación, y en caso de que la obra materia del contrato perdure, se entenderá como una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

En la relación de trabajo por obra determinada se marca el inicio y el fin de la misma, ya que

ésta va a iniciar desde el momento en que el trabajador presta sus servicios y termina precisamente en el momento en que se concluya la obra para la cual fue contratado.

Un ejemplo clásico de este tipo de relación, lo encontramos en aquellos casos en los que el trabajador es contratado para la construcción de una casa ; y un ejemplo especial es aquel en el cual se contrata a uno o más trabajadores para la explotación de minas, cuando se carece de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

B) RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO

Para que se de la relación de trabajo por tiempo determinado es necesario que se presente cualquiera de las siguientes condiciones:

1.- Que así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar, esto es, en aquellos casos en los cuales el patrón se ve en la necesidad de contratar trabajadores por un lapso de tiempo, y lo hace debido a la gran carga de trabajo que se le presenta, pero si concluye el término por el cual fue contratado éste, y subsiste la materia objeto del contrato, la relación se prorrogará por tiempo indeterminado.

2.- Cuando se tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, por haber recibido un permiso o licencia y por estar incapacitado a consecuencia de un riesgo de trabajo; siempre que éste le produzca una incapacidad temporal, por lo que, la relación de trabajo durará el tiempo que se encuentre ausente el trabajador al cual se va a sustituir. En los casos en los que el trabajador que ha sido sustituido no regrese a sus labores, la relación de trabajo que liga al sustituto con la empresa será por tiempo indeterminado.

3.- En aquellos casos previstos por la propia ley laboral, los cuales los encontramos establecidos en los siguientes artículos:

Artículo 193. " Las personas que presten sus servicios a bordo exclusivamente por el tiempo que el buque se encuentre en el puerto..."

Artículo 195. "El escrito a que se refiere el artículo anterior (Contrato por viaje en los buques) contendrá: ...

IV. Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes..."

Artículo 293. " Las relaciones de trabajo (De deportistas profesionales) pueden ser por tiempo

determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

Si vencido el término o concluida la temporada no se estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el trabajador continúa prestando sus servicios, la relación continuará por tiempo indeterminado"

Artículo 305. " La relación de trabajo (De actores y músicos) pueda ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

No es aplicable la disposición contenida en el artículo 39". Es decir, aun cuando perdure la materia del contrato, éste no será prorrogado por tiempo indeterminado.

Artículo 353-F. "La relación de trabajo(De médicos residentes) será por tiempo determinado, no menor de un año ni mayor del período de duración de la residencia necesaria para obtener el Certificado de Especialización correspondiente...".

C) RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO

La relación de trabajo por tiempo indeterminado se da en aquellos casos en los cuales no se estipula expresamente el tiempo de relación, por lo que entendemos como genero a ésta y como especie a las relaciones de trabajo por obra y tiempo determinados.

Es importante destacar, que aún, tratándose de contratos de trabajo por tiempo indeterminado, el trabajador no puede ser obligado a prestar sus servicios por más de un año, lo anterior con base en el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice:

" Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año " .

A los trabajadores que se encuentran ligados con su patrón por medio de esta relación suele denominársele trabajadores de planta, al respecto, el maestro Roberto Muñoz nos dice que "éstos se dividen en dos grupos:

a) Trabajadores de planta permanente: Son aquellos que prestan sus servicios durante todos los días laborables del año, y

b) Trabajadores de planta de temporada:
Son los que por así requerirlo las necesidades, sólo prestan sus servicios durante determinados periodos del año" (53)

III.2.2 SUSPENSIÓN DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

La suspensión de la relación de trabajo se da cuando por diferentes circunstancias, el trabajador se ve imposibilitado de prestar sus servicios, sin responsabilidad para ninguna de las partes, los supuestos de suspensión se encuentran consignados en el artículo 42 de la ley federal del trabajo, y son:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador. En este caso la suspensión iniciará desde el momento en que el patrón tome conocimiento de dicha enfermedad, y se hace con la finalidad de evitar que los demás trabajadores se contagien.

En este supuesto, el patrón queda eximido de pagar al trabajador sus salario por el tiempo que dure la suspensión, corriendo a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.) el pago correspondiente, así mismo se

53) Idem.

encargará de extender el certificado médico que acredite la enfermedad que padezca aquel.

Por otra parte, el trabajador tiene la obligación de regresar a sus labores, al día siguiente en que termine la incapacidad otorgada

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo: De la misma forma que la enfermedad contagiosa, el Instituto Mexicano del Seguro Social será el encargado de extender la incapacidad del trabajador para prestar sus servicios, la cual correrá desde el momento en que el patrón tenga conocimiento de la misma y concluirá al día siguiente de su vencimiento.

El Instituto Mexicano del Seguro Social se encargará de pagarle al trabajador el salario que dejare de percibir durante el tiempo que esté imposibilitado para laborar, aclarando que dicho pago será cubierto a partir del cuarto día de la incapacidad, la cual no podrá ser mayor de 52 semanas.

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Solamente se suspenderá la relación de trabajo en los casos que se dicte sentencia absolutoria, y en aquellos que sea condenatoria el patrón

podrá rescindir dicha relación, por lo tanto la suspensión iniciará a partir del momento en que el trabajador acredite que se encuentra privado de su libertad, terminando dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa que genero la suspensión.

Es importante señalar que cuando el trabajador haya perdido su libertad por defender los intereses o la persona del parón, éste estará obligado a pagarle su salario integro durante el tiempo que se encuentre preso aquel, así como computarle dicho tiempo en su antigüedad.

IV. El arresto del trabajador: El arresto se puede dar como consecuencia de que el trabajador cometa una falta administrativa, como una medida de premio, etc., con lo que se va a producir la suspensión de la relación de trabajo, iniciando en el momento en que se acredite dicho arresto, terminando al día siguiente en que el trabajador recupere su libertad.

V. El cumplimiento de servicios y/o cargos públicos: Lo que implica que el trabajador se vea en la necesidad de suspender su trabajo para dedicar el tiempo necesario a las funciones que le han sido encomendadas, surtiendo sus efectos dicha suspensión desde la fecha en que deba desempeñar su cargo hasta por un período de seis años,

debiendo regresar a sus labores dentro de los quince días siguientes a la fecha en que concluya el mismo.

VI. La designación del trabajador para ejercer alguna función de tipo social. En este caso la suspensión va a dar inicio desde el momento en que el trabajador ejerza su cargo como representante social, la cual puede concluir hasta por un período de seis años contados a partir de la fecha en que se de la suspensión y por ende debe regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes a la fecha en que concluya aquel.

VII. La falta de documentos por parte del trabajador. Siempre que dichos documentos sea necesarios para acreditar sus facultades, iniciando la suspensión desde el momento en que el patrón se de cuenta de la carencia de los mismos, hasta por un periodo de dos meses, el trabajador quedará obligado a regresar a su trabajo al día siguiente en que termine la suspensión

III.2.3 RESCISION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Para los efectos del presente tema, debemos entender por rescisión, el acto en virtud del cual una de las partes de la relación de trabajo decide en forma

unilateral dar por terminada la misma como consecuencia de que la otra incumpla con las obligaciones que le son inherentes, teniendo presente que la figura en estudio opera única y exclusivamente en la relación individual de trabajo.

Respecto al tema, nuestra legislación laboral vigente, en sus artículos 47 y 51 señala cuales son las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, así como para el trabajador, y que a continuación se señalan:

Artículo 47. " Son causas de rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón;

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

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

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la

fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proporcionarle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

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

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y

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

De los preceptos legales señalados, podemos darnos cuenta, que en aquellos casos en que el trabajador incurra en alguna de las causas imputables al mismo, el patrón tiene derecho a rescindir el contrato o la relación de trabajo que los une, esto sin responsabilidad para él, es decir, en aquellos casos en que el trabajador se haga acreedor al despido justificado, debido a el encuadramiento de su conducta con algún supuesto de los previsto por el artículo 47. Pero si dicho despido se da injustificadamente, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario o que se le reinstale en el puesto que venía desempeñando, siendo a elección del propio trabajador; de la misma forma, tendrá derecho a que se le paguen los salarios que dejare de percibir durante el tiempo que dure el juicio promovido para acreditar el despido y hasta que se cumplimente el laudo dictado por la junta.

Cuando el patrón decida rescindir la relación de trabajo, es importante que dé aviso al trabajador de la causa y fecha de la rescisión, dicho aviso deberá ser por escrito, y en el supuesto de que aquel se negare a recibirlo, esto deberá hacerse del conocimiento de la Junta competente en un plazo no mayor de cinco días, ya que a falta del multicitado aviso, se entenderá que el despido fue injustificado.

Como dijimos anteriormente, el trabajador puede solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje su reinstalación en el puesto que desempeñaba, aunque existen ciertos casos en los cuales el patrón podrá negar la pretensión de aquel, bastando con que lo indemnice, siendo esos casos los siguientes:

"... I. Cuando el trabajador tenga una antigüedad no mayor a un año.

II. Cuando demuestre ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que debido al contacto directo y permanente que existe entre él y el trabajador, por causas relacionadas al trabajo que se realiza, no es posible el desarrollo normal de la relación,

III. Cuando se trate de trabajadores de confianza,

IV. Cuando se trate de trabajadores de servicio domestico, y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales"(54)

54) Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

III.2.4 TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Dice MARIO DE LA CUEVA que "la terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación" (55)

La ley Federal del Trabajo de 1971 establece en sus primeras cuatro fracciones del artículo 53, las causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo, las cuales son las siguientes:

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

I. El mutuo consentimiento de las partes

II. La muerte del trabajador.

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital...

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

55) Davalos José, Derecho del Trabajo I, 2ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1988, Pág. 171

III.3 LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO

La relación colectiva de trabajo se da en aquellos casos en que un grupo de trabajadores presta sus servicios para uno o más patrones, es importante señalar que en la actualidad la mayoría de los trabajadores se agrupan en sindicatos, y lo hacen para que unidos puedan conseguir ciertos beneficios que le serían imposible alcanzar individualmente.

Legalmente, este tipo de relaciones tiene su fundamento legal en el Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, el cual lleva por nombre precisamente "Relaciones Colectivas de Trabajo".

Al igual que la relación individual de trabajo, la colectiva puede darse por obra o tiempo determinado o bien por tiempo indeterminado, excepto en aquellos casos en los que se tenga por objeto establecer las condiciones de trabajo que se van a prestar en una determinada rama de la industria, y que tenga el carácter de obligatoria en una o varias entidades federativas, en las cuales la relación no podrá ser por un máximo de dos años.

III.3.1 SUSPENSION DE LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO

La suspensión de las relaciones de trabajo traen consecuencias tanto para el patrón como para el trabajador, y se da en aquellos casos en que el primero se ve en la imposibilidad de continuar solventando a la empresa o establecimiento; los supuestos por los cuales puede operar la suspensión colectiva, son los siguientes:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa la suspensión de los trabajos,

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón,

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado,

IV. La incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la exploración,

V La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón, y

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a

las empresas, con las que hubiesen contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables"(56)

Existen casos en los que la suspensión se da sólo hacia un sector de la clase trabajadora, y para esto deberá tomarse en cuenta la antigüedad de los trabajadores, siendo los que tengan menor, quiénes se verán afectados por el acto.

Una vez que el patrón haya superado las causas que lo obligaron a suspender la relación de trabajo, tendrá la obligación de avisar oportunamente al sindicato de trabajadores, para que éstos regresen al puesto que venían desempeñando hasta antes de la suspensión, debiendo regresar en un plazo no mayor de treinta días contados a partir del último llamado hecho por el patrón.

III.3.2 TERMINACION DE LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO

La terminación de la relación de trabajo puede darse por diversos motivos que hacen imposible la continuidad de la misma, siendo esto, el resultado del cierre de la empresa o establecimiento, generándose así un grave desequilibrio social.

56) Artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior si tomamos en consideración que al dejar de existir una fuente de trabajo, varias familias se verán afectadas, ya que al ser el trabajador un jefe de familia, éste no podrá satisfacer las necesidades básicas de su esposa e hijos.

Las causas de terminación de la relación colectiva de trabajo se encuentran consignadas en el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, siendo las siguientes:

I. La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia, inmediata y directa, la terminación de los trabajos,

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación,

III. El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva,

IV. Los casos del artículo 38 (Artículo 38. "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o para la inversión de capital determinado),
y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Al decretarse la terminación de la relación colectiva de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a que se les indemnice con el importe de tres meses de salario, así como el pago de la prima de antigüedad, equivalente a doce días de salario por cada año de la prestación de sus servicios.

En efecto, es importante señalar que en aquellos casos en que el patrón reanude sus actividades o cree otra empresa semejante, tendrá la obligación de recontratar a los trabajadores que le hayan prestado sus servicios con anterioridad, de manera satisfactoria, debiendo tomar en cuenta a los de mayor antigüedad.

III.4 ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN LA RELACION DE TRABAJO

Los elementos de la relación del trabajo se dividen de acuerdo al maestro JOSE DAVALOS en dos grupos, los cuales son:

a) ELEMENTOS SUBJETIVOS: Quedando comprendidos el trabajador y el patrón.

b) ELEMENTOS OBJETIVOS: Estos son la prestación de un trabajo personal, la subordinación, y el pago de un salario.

III.4.1 ELEMENTOS SUBJETIVOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Siendo precisamente el trabajador y el patrón, los cuales hemos analizado con anterioridad, definiéndolos de la siguiente manera:

TRABAJADOR: Es la persona física que presta un trabajo personal subordinado y en forma voluntaria, independientemente de la naturaleza de éste, el cual debe ser retribuido mediante el pago de un salario.

PATRON: Es aquella persona física o moral que emplee los servicios de uno o más trabajadores, los que estarán subordinados a él, debiendo retribuir dicho servicio mediante un salario.

III.4.2 ELEMENTOS OBJETIVOS DE LA RELACION DE TRABAJO

De la simple lectura del primer párrafo del artículo 20, se desprende que éstos son:

- A) La prestación de un trabajo personal.
- b) La subordinación, y
- c) El pago de un salario.

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

A) LA PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL

Para que se tenga por prestado un trabajo en forma personal, es necesario que la persona que se ha obligado a prestarlo, lo realice por sí mismo y no por conducto de otra persona, ya que si así fuera, lo único que sucedería, sería la creación de una nueva relación laboral, independiente a la anterior.

B) LA SUBORDINACION

El maestro MARIO DE LA CUEVA define a la subordinación como " La relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa"(57)

57) Cueva Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 4ª edición, Editorial Porrúa, S.A., Pág. 203.

Por lo que entendemos que la subordinación es la facultad con que cuenta el patrón para ordenar al trabajador el cumplimiento del trabajo convenido, y la obligación del segundo de ejecutar el mismo.

C) EL PAGO DE UN SALARIO

Primeramente, debemos tener presente que el salario "es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"⁵⁸⁾

Es decir, es la cantidad de dinero que el patrón debe otorgar al trabajador por la prestación de sus servicios, el cual debe ser remunerador y por ninguna causa podrá ser inferior al mínimo establecido por la propia ley, debiendo ser pagado semanalmente a los trabajadores que desempeñen un trabajo material (obreros) y en forma quincenal a los demás.

Los salarios pueden clasificarse de diferentes formas, pero creemos que la más acertada y que se adecúa a nuestro sistema laboral, es la proporcionada por el maestro ARTURO FLORES ARRIAGA, siendo la siguiente:

58) Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

" **SALARIO REAL:** Consiste en la expresión de los modos de subsistencia que puede obtener el obrero.

SALARIO NOMINAL: Representado por la suma de dinero que el trabajador recibe por concepto de la fuerza de trabajo vendida al patrón, es decir es aquél que aparece en la nomina.

SALARIO POR TIEMPO: Se da de acuerdo a la medición de trabajo que vende el trabajador al patrón por conducto de tiempo que el primero labora, el cual puede pagarse por hora, día, semana, etc.

SALARIO POR UNIDAD DE OBRA: Es el pago que hace el patrón al trabajador mediante la cantidad de productos elaborados y/u operaciones realizadas en una unidad de tiempo.

SALARIO POR COMISION: Este consiste en el salario que se paga al trabajador a razón de un porcentaje pactado, de los productos o servicios que hayan sido vendidos a prestados al patrón.

SALARIO A PRECIO ALZADO: Es aquel que se paga a un trabajador determinando la cantidad necesaria para que él pueda efectuar la actividad.

SALARIO POR TAREA: Es la combinación de salario por unidad de tiempo y por unidad de obra (Bonificación, o compensación que se le hace al obrero a mayor producción)

SALARIO MINIMO: Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, debiendo ser ésta suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia."(59)

III.4.3 DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO

Las principales y más importantes diferencias que existen, de acuerdo con el maestro BALTAZAR CAVAZOS, son las siguientes:

a) La relación de trabajo se perfecciona en el momento en que el trabajador comienza a prestar sus servicios, y el contrato se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

b) La relación de trabajo se da a partir del momento en que el trabajador presta sus servicios, y en el contrato se puede pactar una fecha posterior.

c) Al darse la relación de trabajo, se presume la existencia de un contrato, pero la existencia de éste no asegura que se de la relación.

CAPITULO IV

EL CONTRATO DE TRABAJO A VEINTIOCHO DÍAS

Gran polémica ha causado la celebración de contratos de trabajo a veintiocho días, ya que la gran mayoría de empresarios los utilizan para darse cuenta de las ventajas o desventajas que les puede causar el contratar trabajadores por dicho medio; en lo particular creemos que este tipo de contratos, pertenecen a los llamados por tiempo determinado, siempre y cuando con la celebración de éstos, se tenga por objeto sustituir temporalmente a un trabajador, que por determinada causa se encuentre imposibilitado temporalmente a desarrollar sus actividades, o bien cuando debido a la gran carga de trabajo que tienen las empresas durante ciertas temporadas del año se ven en la necesidad de contratar trabajadores, pero es necesario que durante el lapso que dure el contrato, se desahogue el trabajo, sin que el trabajador continúe laborando, ya que en caso contrario la relación se prolongará por el tiempo que perdure el trabajo para el cual fue contratado; en consecuencia, estaremos en presencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, por lo que en el presente capítulo analizaremos la ilegalidad de los mismos, así como las consecuencias que puede producir su celebración, además de su relación con la prescripción y la estabilidad en el empleo.

IV.1 BASES QUE SIRVIERON PARA LA CREACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A VEINTIOCHO DIAS

Como hemos visto, los contratos de trabajo a veintiocho días forman parte de los llamados por tiempo determinado, siempre que se adecúen a lo estrictamente establecido por el artículo 37 de la Actual Ley Federal del Trabajo, pero difícilmente podemos establecer el ¿porqué a veintiocho días?, por lo que analizaremos brevemente algunas legislaciones extranjeras, así como proyectos de ley y las dos únicas leyes del trabajo que han regido en nuestro país.

En nuestra vida diaria a este tipo de contratos se les ha denominado de prueba, ya que el patrón los celebra para darse cuenta que tan rentable es un trabajador, sin embargo la Suprema Corte de Justicia de la Nación, desconoce la legalidad de éstos, emitiendo diversas tesis de jurisprudencia, de las cuales mencionamos algunas:

CONTRATO A PRUEBA, INEXISTENCIA DEL.- Si se toma en consideración que nuestra Ley Federal del Trabajo sólo admite que el contrato se celebre por tiempo indefinido o permanente, por tiempo fijo mientras subsiste la materia de trabajo y las causas que originaron la contratación y por obra determinada, que dura el lapso que se emplea para terminar la obra, se concluye que el llamado contrato a prueba no está incluido en ninguna de estas tres formas de contratación, y debe estimarse que no puede existir legalmente y carece de toda validez.

Amparo Directo 3916/1966. Alejandro Velázquez Hernández, Julio 10 de 1969, 5 votos, Ponente Mtro. Raúl Castellano Srio. Lic. Ernesto Rosas Ruiz.

CONTRATO A PRUEBA, INEXISTENCIA LEGAL DEL.- Los contratos de trabajo que se dejan al criterio del patrón calificar las

aptitudes del trabajador durante un período determinado, para otorgar o negar la contratación definitiva, o los llamados "a prueba", no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben entenderse celebrados por tiempo indefinido, al no existir causa legal que motive la limitación en su duración.

4ª Sala, Semanario Judicial de la Federación, Séptima época, Volumen 133-138, Pág. 18.

Amparo Directo 867/79. Bernabé Terán Román, 17 de marzo de 1980, 5 votos, Ponente María Cristina Salwordán de Tamayo.

En diferentes países encontramos que legalmente se permiten este tipo de contratos, variando el término del mismo de un país a otro, así tenemos por ejemplo lo estipulado por el artículo 81 del Código de Trabajo de Guatemala, el cual dice "En todo contrato indeterminado, los dos primeros meses se reputarán de prueba, salvo que las partes pacten por conveniencia un período menor".(60)

De la misma forma, el artículo 10 de la Ley del Trabajo de Bélgica, establece "La duración de la prueba no puede exceder de tres meses, ni ser inferior a un mes".(61)

El artículo 4º de la ley 12921 de Argentina estipula que "Toda persona administrativa que ingrese a la empresa podrá estar sujeta si así lo desea el empleador, a un período de prueba que durará tres meses".(62)

60) Cabanellas Guillermo Tratado, Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Iberoamericana, Tomo II, Vol I, 3ª edición, Heliasto S.R.L., Buenos Aires 1988, Pág. 387

61) Ibidem.

62) Pozzo Juan De, Derecho del Trabajo, Tomo I, Buenos Aires 1948, Pág. 578

Como podemos darnos cuenta, de las mencionadas legislaciones únicamente la de Guatemala deja abierta la posibilidad de que el período se pueda establecer por acuerdo de los contratantes, más sin embargo, las tres imponen un plazo máximo, con lo cual se perjudica seriamente al trabajador, ya que tiene que someterse al mismo, teniendo su empleo asegurado únicamente por el tiempo que dura el contrato, sin saber que sucederá al concluir éste.

Por lo que hace a los antecedentes legislativos sobre la materia en nuestro país, encontramos que se han elaborado diversos proyectos de ley, los cuales nunca entraron en vigor, y las dos únicas leyes, la de 1931 y la actual que data de 1970, las que han clasificado a los contratos de trabajo de acuerdo a su tiempo, de la manera que a continuación se señala:

El Proyecto de Ley Sobre Contrato de Trabajo, presentado por el Licenciado Rafael Zubáran Capmany, en 1915, establecía "El contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo fijo o para obra determinada. Quedan prohibidos terminantemente los contratos a perpetuidad o por tiempo mayor de tres años. Los contratos en que no se señale término, si no fuere por tiempo determinado, durarán un año".(63)

63) Artículo 4º del Proyecto de Ley Sobre Contrato de Trabajo, presentado por el Licenciado Rafael Zubáran Capmany, en el año de 1915.

En el presente proyecto, solamente se señalaban como formas de contratar el tiempo y la obra determinada, por lo que creemos que fue correcto que no se hubiera admitido el mismo, ya que en éste caso, el trabajador nunca iba poder alcanzar una antigüedad que le diera ciertos beneficios, tales como la preferencia para los ascenso, una estabilidad en el trabajo, incremento del período vacacional, etc.

Por su parte, el Proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue presentado por la Secretaría de Gobernación a la convención Obrero-Patronal de 1928, en su artículo 31, establecía: "El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo, o para obra determinada. La duración de los contratos por tiempo fijo, será de seis meses; si concluyere el tiempo fijado en el contrato, y el trabajador siguiere prestando el servicio, se entenderá que el contrato ha sido prorrogado por tiempo indefinido. En este último caso, sólo podrá terminar por alguna de las causas señaladas en el artículo 47. Al ser discutido este proyecto en el congreso, se dedujo que era conveniente que quedara de la siguiente manera: "El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo, o por obra determinada. Si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo, se prorrogará dicho contrato por tiempo indefinido, mientras subsistan ambas circunstancias.

Sin embargo, la comisión patronal no estaba totalmente de acuerdo con dicha redacción y propuso que era conveniente agregar un precepto en el cual se señalara que los contratos por tiempo determinado no podían ser superiores a un año, por lo que sugirió la siguiente redacción: "Salvo estipulación en contrario, se entiende que los contratos de trabajo tienen un periodo de prueba de treinta días, durante los cuales el trabajador debe demostrar sus aptitudes, pudiendo el patrón, antes a la expiración del periodo de prueba, prescindir de los servicios del trabajador, sin responsabilidad alguna para el mismo".

Afortunadamente, dicha propuesta no fue tomada en consideración por el Congreso, aunque ya se pretendía señalar un periodo de prueba, consistente en treinta días. Es importante señalar que el presente proyecto sirvió de base para la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual en su artículo 39 textualmente decía: "El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo, o para obra determinada. Si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará dicho contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias".

De la misma forma, el ordenamiento antes mencionado, en la fracción III del artículo 24 establecía:

Artículo 24.- El contrato de trabajo escrito contendrá:

"... III.- La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado. El contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar; ..."

Posteriormente, cuando se creyó que dicha ley ya era obsoleta, es presentado al Ejecutivo Federal un Anteproyecto de ley, el cual sirvió de base para la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, que éste presento al Congreso de la Unión, y en dicho anteproyecto se reconocían tajantemente los contratos de trabajo a veintiocho días en sus numerales 35, 36, 37 y 38, los cuales se transcriben a continuación:

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

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

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

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

De la misma forma que la propuesta de la Comisión Patronal de 1928, este anteproyecto fue tomado en consideración para la redacción de la Ley Federal del Trabajo vigente, que data de 1970; pero por fortuna de los trabajadores, lo referente a los contratos de trabajo a prueba o de veintiocho días, tuvo gran eco, sobre todo dentro de la clase trabajadora, quien se opuso rotundamente a la celebración de los mismos, de modo tal que éstos no entraron en la iniciativa de ley presentada por el Poder Ejecutivo al Congreso de la Unión, siendo así que hasta nuestros días no han sido contemplados legalmente, además de que en jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia ha sostenido como generalidad, el contrato de trabajo por tiempo indefinido, teniendo así la tesis jurisprudencial que a continuación se señala:

CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO Y POR TIEMPO DETERMINADO.- En el derecho mexicano del trabajo la regla general está constituida por el contrato de trabajo por tiempo indefinido y los contratos por tiempo determinado o para obra determinada constituyen excepciones que, como tales, sólo pueden ser celebrados cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar o de la obra en cuya ejecución se va a emplear dicho servicio y debe estar expresamente estipulado, según se desprende de los artículos 24 fracción III, 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de no hacerse así, además de violarse el derecho a la permanencia en el trabajo, el trabajador no puede saber en que calidad se encuentra prestando sus servicios y si conviene a sus intereses aceptar la celebración de un contrato cuya duración no es indefinida.

4ª Sala, Semanario Judicial de la Federación, Sexta época, Volumen LV, Pág. 58.

Amparo Directo 1205/61, Petróleos Mexicanos, 18 de enero de 1962, 5 votos, Ponente Agapito Pozo.

Aun cuando los contratos en estudio no han sido contemplados legalmente, creemos que debido a la gran polémica que causaron al haber sido contemplados en el anteproyecto, los patrones decidieron emplearlos al momento de contratar personal para que trabajaran en sus empresas, siendo hasta el momento la fuente directa de que podemos presumir su existencia, convirtiéndose en una costumbre y subsistiendo hasta nuestros días.

IV.2 EL CONTRATO DE TRABAJO A VEINTIOCHO DIAS Y LA PRESCRIPCION

Nuestra Ley de la materia no nos proporciona definición alguna de la prescripción, más sin embargo contempla esta figura entre sus numerales 516 al 522, por lo que tenemos que avocarnos, a lo establecido por el derecho común, y así tenemos que el Código Civil Vigente define a la prescripción en su artículo 1135, en los siguientes términos:

" Prescripción es un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley".

Con la definición legal antes señalada, nos damos cuenta que existen dos tipos de prescripción, las cuales son definidas en el artículo 1136 del mismo ordenamiento, el cual a la letra dice:

" La adquisición de bienes en virtud de la posesión, se llama prescripción positiva; la liberación de obligaciones por no exigirse su cumplimiento, se llama prescripción negativa".

Es decir, la prescripción se puede presentar como:

Prescripción Positiva, a la cual también se le denomina Usucapión o Prescripción Adquisitiva, y consiste en la adquisición de bienes o derechos por el transcurso del tiempo; y

Prescripción Negativa, también llamada Prescripción Liberatoria, consistente en la liberación o extinción de derechos y obligaciones por el transcurso del tiempo.

En materia laboral, únicamente es aplicable la segunda, ya que el derecho del trabajo no regula los bienes, al respecto, el maestro Nestor de Buen opina que "La prescripción extintiva, es, sin duda alguna una institución injusta ya que establece una solución particular para los titulares de los derechos, rompiendo con el principio de generalidad de la ley. Por otra parte, desde el punto de vista estricto de derecho laboral, parece contradecir su reglamentación el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, previsto en el inciso g) de la fracción XXVII del apartado "A" del artículo 123 constitucional y la naturaleza de "orden público que el artículo 5° atribuye a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo"(64)

64) Buen Nestor De, Ob. Cit., Pág. 225.

Por lo que hace a los contratos de trabajo a veintiocho días, hay quiénes afirman que éstos son por tiempo determinado, específicamente los patrones, y según ellos, los celebran, ya que dicen estar dentro del término de treinta días, para poder dar por terminada la relación de trabajo, sin ninguna responsabilidad, fundamentándose en lo establecido por la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en caso de no hacerlo así, les prescribiría su derecho; pero esto es totalmente falso, ya que no les puede prescribir un derecho que no poseen, es decir, si bien es cierto que de acuerdo con el numeral antes mencionado, el patrón puede rescindir la relación de trabajo en un plazo no mayor de treinta días sin ninguna responsabilidad, lo es también, que solamente lo podrá hacer cuando el trabajador o el sindicato que lo propuso, lo haya engañado respecto a las facultades, aptitudes o capacidad de aquél. Por otra parte es importante señalar que, en caso de que el patrón rescinda la relación de trabajo después del término legal, se entenderá que existió un despido injustificado, por el simple hecho de haber despedido al trabajador después de los treinta días que la ley le concede.

Así mismo nos damos cuenta que ninguna relación existe entre la fracción I del artículo 47, en el cual se señala un término para rescindir la relación de trabajo, y el contrato de trabajo por veintiocho días. Ya que si el patrón da por terminada la relación de trabajo al

cumplirse el término señalado en el contrato y aun subsiste la materia que le dió origen; por lo tanto y de acuerdo con el criterio del maestro Alberto Trueba Urbina "... el trabajador deberá formular demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando la prórroga de la relación..."(65)

Es importante señalar que al trabajador sí le prescribe su derecho a demandar la prórroga del contrato, ésto, de acuerdo con el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, cuanta con un término de dos meses a partir del día siguiente a la fecha de vencimiento del multicitado contrato, para demandar la prórroga o bien el despido injustificado.

IV.3 CONSECUENCIAS QUE PUEDE PRODUCIR EL CONTRATO DE TRABAJO A VEINTIOCHO DIAS

Regularmente cuando se contratan trabajadores por un período de veintiocho días, en el mismo contrato se estipula que ésto se hace para realizar labores extraordinarias de la empresa, pero ésto no basta, ya que en jurisprudencia se ha establecido claramente que en el contrato debe especificarse el motivo y objeto del mismo; lo anterior, apoyándonos en la siguiente tesis jurisprudencial:

65) Trueba Urbina Alberto, Ley Federal del Trabajo, 74ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1995, Pág. 42

CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, REQUISITOS DEL.-

En toda contratación temporal, como requisito indispensable, debe especificarse el motivo del contrato y el objeto de la relación laboral con la finalidad de que el trabajador, al aceptarlo y firmarlo, conozca los términos en que se obliga, tanto para que en un caso determinado no quede en estado de indefensión, como para que pueda exigir el cumplimiento de las obligaciones contraídas de acuerdo con los términos expresos en que haya sido establecidas éstas.

4ª Sala, Semanario Judicial de la Federación, Sexta época, Volumen LXXXVI, Pág. 17.

Amparo Directo 6931/63, Irineo Sánchez Aguilar, 17 de Agosto de 1964, 5 votos, Ponente Angel Carbajal.

Es obvio que lo único que se pretende con este tipo de contratos, es disfrazar una verdadera relación de trabajo por tiempo indeterminado, aunque claro, como es sabido, todo aquello que se hace contra lo estrictamente establecido trae consecuencias que en ocasiones no fueron contempladas por quien lo hizo; por lo tanto, los contratos de trabajo a veintiocho días, al estar infringiendo el espíritu de la ley, traen como consecuencia el derecho del trabajador a demandar la prórroga del mismo, como lo ha sostenido nuestro máximo órgano jurídico en las tesis que a continuación señalamos:

CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERISTICAS Y

PRORROGA DEL.- Según lo dispuesto por los artículos 25 fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la que éste se celebre por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que preve el artículo 36 y el contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede

concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que le dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la ley de la materia. De lo contrario no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción III del mismo ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

Amparo directo 5126/63, Miguel Esteban Martín, 20 de Febrero de 1980, 5 votos, Ponente Juan Moisés Calleja García.
Informe 1980, 4ª Sala, número 8, Pág. 10.

PRORROGA DEL CONTRATO, CUANDO SE PROBO LA SUBSISTENCIA DE LA MATERIA DEL TRABAJO, AUNQUE EL PUESTO TEMPORAL ESTE OCUPADO POR UN TRABAJADOR DE PLANTA, PROCEDE LA.-

Si un trabajador ejercita la acción de prórroga de su contrato temporal y demuestra la subsistencia de la materia del trabajo y que el mismo puesto temporal que el desempeñaba lo ocupa un trabajador de planta, no se trata de establecer preferencia de derechos entre dichos trabajadores, sino del derecho que tiene un trabajador temporal a que se prorrogue su contrato, cuando prueba la subsistencia de la materia del trabajo.

4ª Sala, Semanario Judicial de la Federación, Séptima época, Volumen LXX, Pág. 35
Amparo Directo 3757/74, Alheli Chong Chang, 7 de febrero de 1975, 5 votos, Ponente Ramón Cañedo Aldrete.

Desgraciadamente vivimos en un país en el cual la gran mayoría de trabajadores desconocen sus derechos, y los patronos abusando de tal ignorancia jurídica, contratan por éste medio a aquellos, pero eso no es lo más grave, sino que al vencer el término del contrato, celebran otro por el mismo tiempo, o bien dan por terminada la relación de trabajo, y el trabajador creyendo que ésto es legal, no hace nada para defenderse de tal injusticia, dejando pasar así los dos meses

que le otorga la ley para demandar la prórroga del contrato, o en su defecto, demandar un despido injustificado; por lo que creemos que en el momento en que el trabajador se de cuenta de tal derecho, el patrón no tendrá más alternativa que celebrar contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

Ahora bien, creemos que todos aquellos patrones que se aprovechan del desconocimiento jurídico de los trabajadores, y los contratan por periodos de veintiocho o treinta días, deberían ser sancionados económicamente para terminar con este tipo de arbitrariedades.

IV.4 ILEGALIDAD DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A VEINTIOCHO DÍAS

Un principio de derecho dice que todo aquello que no este estrictamente prohibido, esta permitido, sin embargo, dentro del tema que nos ocupa, no podemos decir lo mismo, ya que es inadmisibile que se permita la celebración de contratos de trabajo a veintiocho días, lo anterior si tomamos en cuenta que el derecho del trabajo forma parte de los derechos de tipo social, los cuales tienen por finalidad proteger a las clases más desvalidas, siendo en el derecho del trabajo la clase trabajadora a la cual se debe proteger, y si fuera permitida la celebración de los contratos antes mencionados, lo único que se estaría fomentando sería el

desequilibrio en perjuicio de los trabajadores; por lo que en el presente punto analizaremos la ilegalidad de los contratos de trabajo a veintiocho días.

Si bien es cierto que nuestra legislación de la materia permite que se efectúen contratos de trabajo por tiempo determinado, también lo es que, para que los mismos se puedan celebrar es importante que se de cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Que lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar,

b) Cuando se tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y

c) En los demás casos previstos por la misma.

Por lo que hace a la jurisprudencia se ha establecido que para que éstos se puedan celebrar, es indispensable que se justifique la causa que le de origen a dichos contratos, por lo que a continuación transcribimos las siguientes tesis:

CONTRATO DE TRABAJO. DEBE JUSTIFICARSE LA CAUSA MOTIVADORA DE SU LIMITACION.- De conformidad con los artículos 24 fracción III, 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo la contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien, para la licitud y validez de un contrato temporal, debe justificarse su causa motivadora, o sea, que la naturaleza del servicio que

se va a prestar así lo amerite, pues el espíritu de la ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato, según se corrobora con el artículo 39 del mismo ordenamiento, que consagra el principio de permanencia del contrato, emergiendo de él el derecho que el trabajador continúe en el servicio, mientras subsisten las causas que dieron origen a la contratación.

Sexta Epoca, Quinta Parte, Vol. LXXXVI, pág. 17 A.D. 931/63 Petróleos Mexicanos, Unanimidad de 4 Votos.

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 de la relación laboral expresamente consignada en el contrato respectivo, éste debe entenderse celebrado por tiempo indefinido, no obstante que en él se establezca un término de vigencia.

Informe 1981, 3a. parte, Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Tesis 4, pp. 214 y 215.

Creemos que nada impide la celebración de contratos de trabajo por tiempo determinado, pero los patrones han desvirtuado el espíritu de la ley, ya que celebran contratos de trabajo a veintiocho días, sin que las necesidades de la empresa se encuadren en los supuestos antes señalados, y una vez que ha finalizado dicho período de tiempo, celebran uno más con la misma vigencia, o en ocasiones esperan a que transcurran unos días para volver a contratar al trabajador, pero en realidad el trabajador va a realizar las mismas actividades, en el mismo lugar y con iguales condiciones de trabajo, siendo así sucesivamente, con lo cual el obrero en ocasiones llega a prestar sus servicios hasta por años, sin generar supuestamente algún derecho en su favor.

Vemos como se emplean este tipo de contratos con la finalidad de descubrir la fuerza productiva del trabajador, por lo que son considerados como contratos a prueba, y en la gran mayoría de las empresas son obligatorios, para que el trabajador pueda ingresar a laborar a la misma, siendo ésto una imposición de parte del patrón, y por la gran necesidad que tiene el trabajador se ve obligado a aceptar dichos contratos.

Al respecto, el maestro MIGUEL BORRELL NAVARRO dice que "Se han dado casos de trabajadores con 15 y 20 años de servicios prestados a una empresa, con más de cien contratos a prueba o por 28 días, los que son constante y sistemáticamente renovados por otro nuevo por igual período de tiempo, a su vencimiento, lo que constituye una burla a lo dispuesto en la Ley sobre la duración de los contratos de trabajo, así como al principio de estabilidad en el empleo que consagra nuestra Constitución".(66)

Como dijimos anteriormente, estos contratos son considerados como de prueba, y por lo tanto son ilegales, ya que no están regulados por nuestra legislación laboral, aún cuando en otras legislaciones extranjeras sean legales; teniendo como ejemplo la legislación Brasileña, que en su artículo 478, inciso 1o, establece: " El primer año de

66) Borrell Navarro Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Sistas, México 1992, Pág. 167

duración del contrato por plazo indeterminado es considerado como periodo de experiencia -prueba-; no se deberá ninguna indemnización antes de que se complete" (67)

Asimismo el Código del Trabajo de Colombia en su artículo 78 dice "El periodo de prueba no puede exceder de dos meses"(68)

De la misma forma que los contratos de trabajo a veintiocho días son ilegales, también lo son los contratos de trabajo a prueba, pese a que los patrones por todos los medios han tratado de demostrar la legalidad de los mismos, y se apoyan en lo dispuesto por los artículos 47 fracción I y 51 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, más sin embargo en tales preceptos lo que realmente se contempla es la nulidad de los contratos de trabajo cuando se actúa con dolo por parte de cualquiera de los contratantes, es decir, cuando estamos en presencia del consentimiento viciado.

En virtud de lo anterior, podemos decir que no hay relación entre los numerales antes señalados y los contratos de trabajo a veintiocho días; y al no existir otro que los contemple, se deduce que dichos contratos son ilegales.

67) Cabanellas Guillermo, Ob Cit., Pág. 392

68) Ibidem.

BORRELL NAVARRO, afirma " Que nuestro ordenamiento laboral vigente no establece ni reconoce el contrato a prueba o contrato por 28 ó 30 días, que con frecuencia e indebidamente siguen utilizando muchos patrones con sus trabajadores. En concordancia con la ausencia de disposición legal sobre este contrato laboral, la Suprema Corte de Justicia ha declarado su ineficacia legal"(69)

De la misma manera, el tratadista BALTAZAR CAVAZOS, en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo, nos dice que "La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha fijado el criterio jurisprudencial de que los contratos de prueba, particularmente los de 28 y 30 días, carecen de relevancia jurídica en virtud de que muchos patrones, resguardándose en dichos contratos, pretendían burlar las disposiciones de la ley de la materia, y así se daban casos de que trabajadores con más de diez años de antigüedad en ciertas empresas estaban todavía sujetos a un contrato a prueba, o de 28 días".(70)

Por lo tanto no estamos de acuerdo con que los patrones celebren los contratos de trabajo a veintiocho días, pero menos aún que los sindicatos permitan y fomenten su celebración, esto si tomamos en cuenta

69) Borrell Navarro Miguel, Ob. Cit. Pág.

70) Cavazos Flores Baltazar, Et. Al. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, 23ª edición, Editorial Trillas, México 1988, Pág. 122

que dichas agrupaciones u organizaciones fueron creadas para proteger a los trabajadores de los abusos de que eran objeto por parte de los patrones, y sin embargo en la actualidad con gran tristeza nos damos cuenta que existen sindicatos que dentro de sus cláusulas permiten dichos contratos, un ejemplo claro lo encontramos en el contrato colectivo celebrado entre el SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA DE CARROCERIAS, AUTOPARTES, ACCESORIOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA "FIDEL VELAZQUEZ" y la empresa denominada "CONSTRUCCIONES Y ADAPTACIONES METALICAS" S.A., del que transcribimos unas de sus cláusulas:

" SEXTA.- Los trabajadores al servicio de la empresa tendrán las calidades de "PLANTA", "EVENTUALES" a "PRUEBA", y "POR OBRA DETERMINADA".

Los trabajadores de planta son todos aquellos que ocupen alguno de los puestos establecidos en el Tabulador anexo a este Contrato, una vez aceptados definitivamente; eventuales serán aquellos que entren a prestar servicios a la empresa, excediendo del personal establecido en el tabulador; cuando un trabajador preste servicios a la empresa en forma ininterrumpida por más de seis meses, adquirirá un derecho de preferencia para ocupar un puesto de planta de los ya existentes o de nueva creación si la persistencia del trabajador lo hace necesario, el cual se agregará al tabulador, trabajadores a prueba serán aquellos

que se encuentren demostrando su capacidad para el desempeño de determinado trabajo durante el período de 28 días."

" NOVENA.- Todos los trabajadores de nuevo ingreso a la empresa o que ascienda de un puesto a otro de mayor categoría, deberán sujetarse a un período de prueba de 28 días; si durante este período, el trabajador no demuestra aptitudes para el desempeño del trabajo, si es de nuevo ingreso, será substituido sin responsabilidad para la empresa y si se trata de ascenso, regresará a su puesto anterior; el término de prueba podrá reducirse en caso de notoria incapacidad."

Después de haber analizado la ilegalidad de los contratos en estudio, reprobamos rotundamente a aquellos sindicatos que en vez de ayudar al trabajador, lo perjudica, y lo hacemos ya que han sido mucha la sangre derramada por la clase trabajadora, y después de grandes esfuerzos han conseguido que se les reconozca su derecho a la estabilidad en el empleo; debemos tener presente que aún cuando los multicitados contratos fueran permitidos, la función de los sindicatos sería luchar para que no se permitiera su celebración y por consiguiente deben ser los últimos en aceptarlos y más aún incluirlos entre las cláusulas de los contratos colectivos que tengan celebrados con las diferentes empresas, por lo tanto, estimamos conveniente que en todo contrato colectivo de trabajo en que

se estipule entre alguna de sus cláusulas el contrato de trabajo a prueba o por veintiocho días, la misma se tendrá por nula de pleno derecho. Y creemos conveniente que a aquellos patrones que celebran estos contratos, debería aplicárséles una sanción económica por estar violando la ley, al contratar trabajadores por tiempo determinado, cuando la contratación no se adecuó a lo establecido por el artículo 37 de nuestro ordenamiento laboral vigente.

TRABAJADORES RECIBIDOS A PRUEBA.- No están reconocidos por la Ley Federal del Trabajo los trabajos en los que en realidad se somete a prueba a los trabajadores, durante determinado número de días para poder apreciar si sus servicios son satisfactorios, y por tal razón, no puede esa causa invocarse como fundamento para separar a un grupo de trabajadores, librándose así el patrono demandado de probar las causas del despido que consigna el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que basta que una persona se sujete a un contrato de trabajo, para que automáticamente esté protegido por la ley citada, y no puede separársela sin causa justificada; por lo que si en un laudo se establece que unos trabajadores tienen todas las obligaciones y beneficios que les otorga la ley respectiva, y no obstante se concluye que el patrono puede separarlos en un término de treinta días, sin más requisitos que su sola voluntad, ésto no puede aceptarse aun cuando así se establezca en un contrato colectivo, por ser contrario a lo dispuesto en el artículo 123 constitucional, fracción XXVII, inciso G, y a lo previsto por los artículos 121 y 126 de la Ley Federal del Trabajo.

Tomo LXVII, Pág. 2058, Amparo Directo 3864/40, Sec. 2ª, Juárez Enrique C. y Coags, 25 de febrero de 1941, Unanimidad de 4 votos.

CONTRATOS DE TRABAJO, ESTIPULACIONES NULAS EN LOS.- El artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, establece que en todo contrato se fijará su duración o se expresará que es por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado, y la fracción III del propio artículo, establece que sólo podrá celebrarse por tiempo determinado, en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar, por lo que si un trabajador ha sido contratado por tiempo determinado, es evidente que el patrono está obligado a acreditar, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, que se han realizado las causas que le dieron vida

al contrato de trabajo, ésto es, que por su naturaleza ... ya no es necesario seguir utilizando los servicios del trabajador; pero si de autos aparece que un síndico, lejos de probar esos extremos, pretende escudarse en que en el contrato que celebró con el trabajador, se estipuló que dicho contrato se daría por terminado, en el momento en que el síndico lo decidiera incondicionalmente, sin responsabilidad alguna para la liquidación judicial que respecta, es claro que la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva obra correctamente, si no da validez a tal estipulación puesto que entraña una renuncia por parte del trabajador, a los derechos que le otorga la ley y el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción IV, estima que las cláusulas de un contrato que envuelvan tales renunciaciones, son nulas de pleno derecho, llegándose a la conclusión de que el legislador, en ningún caso, ha querido que se deje al arbitrio de una de las partes la duración del contrato de trabajo; no podrá ser de otra manera, ya que, de aceptarse semejante pretensión, serían negatorios los derechos que la ley concede a los trabajadores, pues bastaría que el patrono, en el momento de dar trabajo a un obrero; que por necesidad de ganar un jornal, se encuentre urgido de aceptarlo en cualquiera condición, incluyera en el contrato cláusulas tales, que dejaran al trabajador en el más absoluto desamparo, violándose así lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Federa, que tiende de manera especial, a proteger a la clase trabajadora.

Tomo XLV, Pág. 4693, La Liquidación Judicial de Almacenes de Ropa " La Ciudad de Londres ", 9 de septiembre de 1935.

Por otra parte, creemos que sería conveniente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje previnieran a los sindicatos, al momento de presentar sus contratos colectivos para su debido registro, a efecto de que sean suprimidas las cláusulas en las cuales se contemple la contratación a veintiocho días, y en caso de que los sindicatos hagan caso omiso a tal prevención, la Junta, de oficio, desechará dichas cláusulas.

IV.5 EL CONTRATO DE TRABAJO A VEINTIOCHO DIAS Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Como hemos visto anteriormente, el derecho del trabajo surge con la finalidad de tutelar y proteger a la clase trabajadora, y por lo tanto entre sus fines inmediatos está precisamente el asegurarle al trabajador su permanencia en el empleo.

La estabilidad en el empleo influye fuertemente en la estabilidad social, ésto si tomamos en cuenta que mientras el trabajador tenga un empleo seguro, estará en posibilidades de solventar sus necesidades básicas, así como las de su familia, y en caso contrario, el desempleo lo orillaría a buscar por cualquier medio el dinero necesario para satisfacer las necesidades antes señaladas, de modo tal que al verse imposibilitado para obtener tal ingreso, podría llegar a convertirse en un mal viviente, originando grandes problemas de tipo social.

La estabilidad en el empleo ha sido definida por el maestro MARIO DE LA CUEVA en los siguientes términos "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador, y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de

circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que haga imposible su continuación".(71)

NESTOR DE BUEN afirma que la estabilidad en el empleo "Debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que exista causa para ello..." (72)

De la misma forma el maestro MARIO DE LA CUEVA nos dice que la estabilidad puede dividirse en:

" ABSOLUTA: y se da cuando se niega al patrono de manera total la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador, y

RELATIVA, Se habla de la misma cuando se autoriza al patrono en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización."(73)

71) Cueva Mario De la, Op. Cit. pág. 219

72) Buen Lozano Nestor, De, Op. Cit. Pág. 547

73) Cueva Mario De la, Op. Cit. pág. 221

Es importante señalar, como acertadamente dice el maestro EUQUERIO GUERRERO, quien manifiesta en otras palabras pero en el mismo sentido, que "La estabilidad en el empleo no crea un derecho de propiedad del trabajador en su puesto, del que no pudiera separársele ni aun con causa justificada, pues este criterio sería contrario a los principios de equidad " (74)

Por lo antes expuesto, podemos decir que la estabilidad en el empleo consiste en el derecho que tiene todo trabajador de conservar su trabajo, hasta en tanto no exista alguna causa que amerite la rescisión de la relación contractual. Ahora bien, con la celebración de contratos de trabajo a veintiocho días, no podemos hablar de una estabilidad absoluta, pero si de una relativa, ya que como hemos visto, la estabilidad se consigue únicamente en el inter de tiempo que dura dicho contrato, es decir durante los veintiocho días de vigencia del mismo.

La estabilidad implica la solidez de la relación de trabajo independientemente de que el trabajador sea cambiado de área o cuando el mismo este incapacitado para desarrollar su trabajo, lo cual se encuentra regulado por el numeral 499 de la Ley de la materia, el cual textualmente dice:

74) Guerrero Euquerio, Op. Cit. Pág. 107

" Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, ...".

Por lo tanto, en aquellos casos en que se celebran contratos de trabajo por veintiocho días sin que lo amerite la naturaleza del servicio que se va a prestar o cuando no se tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, el mismo será violatorio del principio de estabilidad en el empleo, ya que al celebrar éstos, lo único que se pretende es que el trabajador no adquiera antigüedad en su trabajo, y como consecuencia que no tenga derecho a las prestaciones que le otorga la misma ley, tales como la prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, y en ocasiones a la jubilación.

Si la terminación de la relación de trabajo se sometiera únicamente a la voluntad de las partes, nos encontraríamos con un sin número de abusos por parte de los patrones, ya que de manera unilateral y arbitraria celebrarían contratos a veintiocho días, dándose por terminada dicha relación justamente en el momento en que venciera el contrato, con lo que el trabajador solamente gozaría de una estabilidad relativa, y viviría en la incertidumbre de saber si se le contratará con posterioridad.

Para terminar, podemos concluir, que si el derecho del trabajo tiene como finalidad proteger los derechos de los trabajadores, y por lo tanto no admite que se celebren contratos de trabajo a veintiocho días, debe luchar para lograr que los trabajadores consigan la perdurabilidad de sus contratos, es decir, que en aquellos casos en que se celebren contratos de trabajo a veintiocho días, la relación de trabajo se haga por tiempo indeterminado; pero es importante agregar que dicha relación puede rescindirse cuando la conducta del trabajador se encuadre en alguno de los supuestos previstos por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

C O N C L U S I O N E S

1) La prestación de un servicio personal se da por el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, quiénes en unión de los sindicatos pueden ser titulares de derechos y obligaciones de carácter laboral, y por consiguiente son denominados sujetos de trabajo.

2) Los patrones pueden actuar a través de sus representantes, sin embargo son responsables de los acuerdos que éstos celebren con los trabajadores o sus sindicatos.

3) La prestación del servicio personal se da como consecuencia de un contrato de trabajo, el cual puede ser individual, colectivo o ley, también puede darse por medio de una relación laboral a través de sus dos modalidades, es decir individual o colectiva.

4) Nuestra legislación de la materia reconoce como regla general a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, y como excepciones el contrato de trabajo por tiempo determinado y el contrato de trabajo por obra determinada.

5) La relación de trabajo se compone por elementos subjetivos, los cuales son el patrón y el trabajador, así como por elementos objetivos, siendo estos, la prestación de un servicio personal, la subordinación y el pago de un salario.

6) La diferencia primordial entre la relación y el contrato de trabajo, radica en la forma en que se perfecciona cada uno, ya que la primera nace desde el mismo momento en que el trabajador presta sus servicios, y en el contrato se puede estipular una fecha posterior.

7) Podemos afirmar que al darse la relación de trabajo, necesariamente existe un contrato, pero la existencia de éste no asegura la existencia de aquella.

8) El contrato de trabajo a veintiocho días forma parte de los llamados por tiempo determinado, siempre que se adecúen a lo establecido por el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo.

9) Los contratos de trabajo a veintiocho días, son utilizados en las empresas para comprobar la rentabilidad de los trabajadores, por lo que son llamados de prueba.

10) La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que la celebración de contratos de trabajo a prueba son ilegales, así mismo ha establecido que solamente se podrán celebrar contratos de trabajo a veintiocho días cuando así lo amerite la naturaleza del trabajo, lo cual debe ser comprobado por el patrón .

11) El trabajador no puede celebrar contratos de trabajo a veintiocho días, tratando de justificar su legalidad con lo dispuesto por la fracción I del artículo 47 de la Ley Laboral Vigente, ya que dicha fracción preve una causa de nulidad, y no el derecho para la celebración de los multicitados contratos.

12) La celebración de contratos de trabajo a veintiocho días, le da derecho al trabajador a demandar la prorrogas de dicho contrato en aquellos casos en que perdure la materia de la contratación, o bien a demandar un despido injustificado cuando el patrón de por terminada la relación de trabajo al vencerse el término estipulado y subsista la materia del contrato.

13) El objeto del contrato de trabajo a veintiocho días, es disfrazar una relación de trabajo por tiempo indeterminado, que el trabajador no adquiere antigüedad en su empleo, y como consecuencia que no pueda gozar de los derechos que le otorga dicha antigüedad.

14) En los contratos colectivos que se estipulen cláusulas que permitan la contratación de trabajadores por un periodo a prueba, independientemente del término de éste, dichas cláusulas deberán tenerse por no puestas.

15) La estabilidad en el empleo es el derecho de los trabajadores a conservar su empleo, hasta en tanto no exista causa que amerite la rescisión de la relación de trabajo, es por ello que los contratos materia del presente trabajo son violatorios del principio de estabilidad en el empleo.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- Alonso García Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 5ª Edición, Editorial Ariel, Barcelona 1975, 813 p.p.
- 2.- Arriaga Flores Arturo, Lineamientos de Legislación Laboral Textos Jurídicos de la E.N.E.P. Aragón, U.N.A.M., Número 4, México 1989, 190 p.p.
- 3.- Bermudez Cisneros Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1977, 684 p.p.
- 4.- Branca Gruseppe, Instituciones de Derecho Privado, Traducido por Pablo Macedo, 6ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1978, 674 p.p.
- 5.- Briseño Ruíz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México 1985, 627 p.p.
- 6.- Borrell Navarro Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Sistas, México 1992, 695 p.p.
- 7.- Buen Lozano Nestor De, Derecho del Trabajo, Tomo I, 2ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1977, 613 p.p.
- 8.- Buen Lozano Nestor De, Derecho del Trabajo, Tomo II, 2ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1977 779 p.p.
- 9.- Cabanellas Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Iberoamericana, Tomo II, Vol. I, 3ª Edición, Editorial Heliasto S.R.L., Buenos Aires 1988, 392 p.p.
- 10.- Cavazos Flores Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral,

B I B L I O G R A F I A

- 1.- Alonso García Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 5ª Edición, Editorial Ariel, Barcelona 1975, 813 p.p.
- 2.- Arriaga Flores Arturo, Lineamientos de Legislación Laboral Textos Jurídicos de la E.N.E.P. Aragón, U.N.A.M., Número 4, México 1989, 190 p.p.
- 3.- Bermudez Cisneros Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1977, 684 p.p.
- 4.- Branca Grussepe, Instituciones de Derecho Privado, Traducido por Pablo Macedo, 6ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1978, 674 p.p.
- 5.- Briseño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México 1985, 627 p.p.
- 6.- Borrell Navarro Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Sistas, México 1992, 695 p.p.
- 7.- Buen Lozano Nestor De, Derecho del Trabajo, Tomo I, 2ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1977, 613 p.p.
- 8.- Buen Lozano Nestor De, Derecho del Trabajo, Tomo II, 2ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1977 779 p.p.
- 9.- Cabanellas Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Iberoamericana, Tomo II, Vol. I, 3ª Edición, Editorial Heliasto S.R.L., Buenos Aires 1988, 392 p.p.
- 10.- Cavazos Flores Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral,

- 5ª Edición, Editorial Trillas, México 1986, 117 p.p.
- 11.- Cavazos Flores Baltazar, et. al., Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, 23ª Edición, Editorial Trillas, México 1988, 117 p.p.
 - 12.- Cueva Mario De la, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, 404 p.p.
 - 13.- Cueva Mario De la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 4ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1977, 639 p.p.
 - 14.- Cueva Mario De la, Derecho Colectivo Laboral, Ediciones Depalma, Buenos Aires 1973, 658 p.p.
 - 15.- Davalos José, Derecho del Trabajo, Tomo I, 2ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1988. 474 p.p.
 - 16.- Ferrari Francisco De, Derecho del Trabajo, Vol. I (Teoría y Nociones Generales del Derecho del Trabajo), 2ª Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires 1976, 436 p.p.
 - 17.- Ferrari Francisco De, Derecho del Trabajo, Vol. II, (De las Relaciones Industriales del Trabajo), 2ª Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires 1977, 551 p.p.
 - 18.- Gómez Orlando, et. al., Curso de Derecho del Trabajo, Tomo I, Traducido por Miguel Bermudez Cisneros, 7ª Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1979, 463 p.p.
 - 19.- Gómez Orlando, et. al., Curso de Derecho del Trabajo, Tomo II, Traducido por Miguel Bermudez Cisneros, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1979, 946 p.p.
 - 20.- Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 18ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1990, 614 p.p.

- 21.- Henri y León Mazeaud, Lecciones de Derecho Civil, Vol. I, 2ª parte, Traducido por Luis Alcalá-Zamora y Castillo, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires 1978, 410 p.p.
- 22.- Litala Luigi De, El Contrato de Trabajo, 2ª Edición, Editores López y Etschegoyen S.R.L., Buenos Aires 1946, 590 p.p.
- 23.- Mozart Russomano Victor, El Empleado y El Empleador, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1982, 779 p.p.
- 24.- Muñoz Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, (Instituciones), Editorial Porrúa, S.A., México 1983, 450 p.p.
- 25.- Pérez Fernández del Castillo Bernardo, Contratos Civiles, 2ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1994, 308 p.p.
- 26.- Pina Rafael De, Elementos de Derecho Civil Mexicano, Vol. III, 3ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1973, 384 p.p.
- 27.- Planiol Marcel, et. al., Tratado Elemental de Derecho Civil, Traducido por José María Cajica Jr., Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1983, 531 p.p.
- 28.- Sánchez Medel Ramón, De los Contratos Civiles, 10ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1991, 616 p.p.
- 29.- Secretaría de Gobernación, Proyecto de Código Federal del Trabajo, presentado a la convención Obrero-Patronal, que tuvo sus sesiones del 15 de noviembre al 8 de diciembre de 1928
- 30.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 4ª

Edición, Editorial Porrúa, S.A., 678 p.p.

- 31.- Xochicale Baez Jaime, Apuntes de Derecho Civil, Segundo Curso, México 1990.
- 32.- Zamora y Valencia Miguel Angel, Contratos Civiles, 4ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1977, 412 p.p.
- 33.- Zubáran Capmany Rafael, Proyecto de Ley Sobre Contrato de Trabajo, México 1915

L E G I S L A C I O N E S

- 1.- Código Civil Vigente
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1928
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1970