



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ARAGÓN**

**ANÁLISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO  
POR TIEMPO DETERMINADO**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**GEORGINA OLIVARES JIMÉNEZ**

**ASESOR:**

**LIC. RODOLFO CALVILLO POPOCA**

**SAN JUAN DE ARAGÓN ESTADO DE MÉXICO**

**2005**

m. 342381

## ***Agradezco a:***

### ***œ DIOS œ***

Por una segunda oportunidad de vida;  
Por la oportunidad de corregir errores,  
Por permitirme estar con los seres que más amo,  
Por que después de la muerte, no existen imposibles,  
Por que puedo volver a sentir el frío de la lluvia, el calor  
del sol, y el viento,  
Por saborear los manjares de la vida,  
Por que tu ser desconocido me das amor, fuerza de lucha  
a diario,  
Por aprender que la felicidad se encuentra las cosas más  
llanas de la vida.

### ***œ A mis padres œ***

Por perdonar mis errores y arrebatos;  
Por darme más de lo que como hija me merezco,  
Por apoyarme en cada decisión bien o mal tomada,  
Por sus palabras que son el ánimo que me levanta,  
Por enseñarme a luchar contra los desazones de la vida,  
Por creer en mi,  
Por que se que esto es poco, para agradecer todo lo que  
han hecho por mi.

*œ Hermanos œ*

Gracias por el apoyo incondicional,  
Agradezco sus enojos, cuidados, los momentos felices y  
malos ratos que hemos pasado juntos,  
Por que no importa cuan ocupados estén, se que están a  
mi lado,  
Gracias, por ser mis hermanos.

*œ UNAM œ*

Gracias, por acogerme como una madre en tus brazos,  
Por las experiencias vividas,  
Por los amigos,  
Por todos los conocimientos,  
Por darme las herramientas para enfrentar la vida.

***Gracias:***

**LIC. RODOLFO CALVILLO POPOCA**, por ser el mejor profesor que he tenido, por brindarme su atención y apoyo; además de ser el mejor y extraordinario ser humano que conozco.



## INTRODUCCIÓN

El espíritu del derecho del trabajo radica en la protección de la clase trabajadora, así dentro de nuestra carta magna se ha establecido el trabajo como un derecho fundamental, por ello que la Ley Federal del trabajo enmarca las disposiciones a las que debe ceñirse; no obstante dentro de ellas a pesar de que regulen determinadas situaciones también existen vacíos que deben ser resarcidos en aras de proteger a nuestra clase trabajadora que cada vez resulta más desprotegida.

Así, es que como un derecho fundamental al que tienen acceso todos los individuos pretende ser disfrazado, aún estando reglamentado; la clase patronal busca la forma de evadir derechos que nacen de la relación laboral.

Ahora bien, el siguiente trabajo tiene por objetivo hacer un análisis del Contrato Individual de Trabajo por Tiempo determinado cuando es utilizado para regular relaciones laborales de naturaleza permanente.

Asimismo, está investigación encuentra su justificación en el hecho de que se a definido como contrato de Trabajo por tiempo indeterminado una serie de situaciones que se pretendían considerar por tiempo determinado, desconociéndose la normatividad sobre el particular, omitiéndose la causa, asignando igual trabajo a los mismos contratados en las consecutivas relaciones laborales, dando a tal contrato duraciones superiores a la establecida por la Ley violentando entre otros derechos la estabilidad en el empleo, antigüedad, ascenso, etc; utilizándose éste contrato en forma sucesiva aún y cuando no exista la causa que origine o motive esté tipo de contratación.

También se pretende reformar la Ley Federal del Trabajo ampliando la modalidad de contratos temporales, que además somete al trabajador a períodos anticipados de contratación antes de otorgarle el empleo, resultando más perjudicial para él trabajador que para el patrón. Sin embargo no podemos dejar de prestar atención a dichas reformas; ya que deja al libre arbitrio del patrón la duración de la relación de trabajo con el propósito de evadir derechos que derivan de la relación laboral.

Si el Contrato Individual de trabajo por tiempo determinado regula actividades de naturaleza extraordinaria, esporádica, de carácter temporal; si y entonces sí, es utilizado para regular actividades permanentes, entonces el contrato celebrado en estas condiciones tiende a eludir derechos de los trabajadores.

Por lo que, el Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado sólo debe utilizarse cuando cubran necesidades extraordinarias en el lugar donde se ha de prestar el trabajo; caso contrario trae como consecuencia el reconocimiento de una contratación indefinida.

Así, con el método de razonamiento deductivo-inductivo iremos en el Contrato, objeto de estudio; de lo general a lo particular, hasta obtener el resultado de las consecuencias del supuesto; analizando cada una de las partes del contrato Individual de trabajo por tiempo determinado, las conductas que llevan a su uso, comparando al trabajador con el patrón y llegar así a las conclusiones de nuestro trabajo.

La técnica de investigación documental, bibliográfica, ha permitido recopilar la información que se presenta, a través del uso de fichas bibliográficas y de trabajo; otra es la documental

hemerográfica de publicaciones periódicas, localizando la información en periódicos y revistas. Además que a través de la tecnología obtenemos información vía Internet que también resulta necesaria para la elaboración de nuestro trabajo.

La primera parte del trabajo se encuentra enfocada al análisis de los elementos integrantes del Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado, la forma, los requisitos para celebrarse, y las vicisitudes que llevan a su término.

El segundo capítulo, expone el problema de la contratación sucesiva del Contrato de trabajo por tiempo determinado y los derechos que se ven lesionados con esta contratación.

Por último, la tercera parte estudia las propuestas establecidas por el Congreso del Trabajo y el Sector empresarial, así como la propuesta de la Unión Nacional de Trabajadores respecto del trabajo por tiempo determinado y de las nuevas modalidades de contratación a tiempo determinado como lo es la contratación a prueba, capacitación inicial, siendo punto fundamental de estudio su duración; ya que ellas también resultan a tiempo fijo; así estas que se pretenden crear, se encuentran lejos de mejorar derechos de los trabajadores como la estabilidad, adquirir su período adquisitivo, la antigüedad y sus manifestaciones, la evade; y sin embargo, no se debe olvidar el reconocimiento a esos derechos que el trabajador se ha ganado durante la vida histórica de país.

## CAPITULO 1.

### 1. Elementos del Contrato Individual de trabajo por tiempo Determinado.

#### 1.1. Definición.

El contrato individual de trabajo por tiempo determinado, justamente como cualquier contrato es la herramienta más importante en el expediente de un trabajador, por ser el utensilio que regirá la relación de trabajo.

Infortunadamente cuando lo celebran se utiliza el contrato inadecuado siendo contraproducente tanto para el patrón y el trabajador.

Por un lado, la falta de éste trae como consecuencia la carga de la prueba para el patrón, en cambio para el trabajador se pueden presentar contrataciones sucesivas que traerán como consecuencia la falta de estabilidad en su empleo. Erich Moltor decía: que el contrato de trabajo es la prestación efectiva de un trabajo.<sup>1</sup>

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, párrafo segundo, sólo señala la definición del contrato individual de trabajo de manera general, y nos dice en su artículo 35 de la misma ley que las relaciones de trabajo pueden ser para tiempo determinado o indeterminado y por contrato señala:

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

De lo anterior partiré por establecer lo que es un contrato individual de trabajo por tiempo determinado desde mi punto

---

<sup>1</sup> Marco de la Cueva, El marco de derecho mexicano del trabajo, tomo I, Ed. Porrúa, México, 1998, p. 184.

vista debido a que la misma ley maneja únicamente los supuestos por los que se puede dar la mencionada contratación.

Contrato Individual de trabajo por tiempo determinado:

Es el contrato por virtud del cual se pacta una limitante manifiesta de tiempo; en el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, cuando por su naturaleza así lo requiera o bien cuando se sustituya temporalmente a un trabajador a cambio de un salario.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 37 presenta los siguientes supuestos:

*El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los siguientes casos:*

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;*
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a un trabajador; y*
- III. En los demás casos previstos por la Ley.*

El primero de los casos se refiere a los trabajos que son necesarios en determinadas fechas de año, donde la actividad de los giros aumenta, provocando la contratación de personal adicional, celebrándose estos contratos sólo durante ese tiempo; los trabajos llamados de "temporada alta" v.gr. papelerías, hoteles, navidad o trabajos promocionales ya que únicamente se realizarán durante la temporada en la que sean necesarios sus servicios o bien durante el tiempo en que se dé a conocer algún producto.

El segundo caso, como la fracción lo señala, tiene por objeto substituir temporalmente a un trabajador, ello será cuando se tenga por objeto substituir a un trabajador incapacitado, sea que tome vacaciones o por pedir alguna

licencia para no laborar, en este caso con reserva de puesto. Puede contratarse a un trabajador que lo sustituya, pero en la mayoría de los casos siempre será sustituido por un trabajador que pertenezca a la misma empresa que conozca la actividad que desempeñaba el otro trabajador, siendo éste del mismo nivel pero con menor jerárquica o bien tratándose de trabajadores especializados para implementar nueva maquinaria o para enseñar nuevas técnicas de producción desconocidas por el personal del establecimiento, así como para capacitarlos o en su caso adiestrarlos.

El último de los casos refiere a aquellos previstos por la ley, es decir, los que tengan por objeto trabajos por tiempo determinado; Mario de la Cueva señala al respecto: "...tiene por objeto facilitar al mismo legislador la consideración de algún caso particular en relación con la reglamentación de los trabajos especiales; ..."<sup>2</sup> y pone por ejemplo, el trabajo realizado por marinos que autoriza la relación de trabajo por tiempo determinado ya que es común que un buque no preste servicio de manera constante.

Así pues, tendríamos que considerar otros supuestos del contrato individual de trabajo por tiempo determinado, como lo señala Manuel García el cual retoma el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores de la legislación española y señala que los contratos de duración determinada podrán celebrarse entre otros los siguientes supuestos:

1. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exijan, aún tratándose de una actividad normal de la empresa. En tales casos tendrán los contratos una duración máxima de seis meses contados dentro

---

<sup>2</sup> Ibid., p. 224

del período de doce meses, a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

2. Cuando se trate del lanzamiento de una nueva actividad, en este caso no podrá exceder la duración del contrato tres años.<sup>3</sup>

En este orden de ideas, la Ley Federal del Trabajo en el aludido artículo, fracción I, señala que la contratación por tiempo determinado a de ser cuando la naturaleza del trabajo lo exija, entonces debemos entender que los supuestos antes señalados pueden estar contenidos dentro de esta fracción, con la diferencia que señala la duración que han de tener los contratos, caso contrario que nuestra ley no señala. Y respecto a su duración nuestra ley establece la prórroga de la relación de trabajo en caso de que la materia de trabajo subsista por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. (artículo 39 Ley Federal del Trabajo).

Hay que considerar que resultaría bastante difícil enumerar cada uno de los supuestos por los que se daría la contratación por tiempo determinado, por lo que nuestra Ley Federal del trabajo debería especificar en este tipo de contratación una limitante de duración ya que su falta trae aparejada la contratación sucesiva respecto de actividades que se consideran a tiempo fijo, es decir, resulta necesario que nuestra Ley Laboral señale la duración de los contratos ya que por un lado en caso de celebrar un contrato individual de trabajo por tiempo determinado se deberá acreditar la naturaleza del trabajo o bien la sustitución del trabajador, así como que en dicho contrato se establezcan la duración ya que lo contrario haría suponer una contratación indefinida, es

---

<sup>3</sup> Manuel García Piquero, *Las modalidades de Contratos de Trabajo en la reforma laboral*, 3ª ed, Ed. Lomara, España, 1996, p. 2

decir, que en su duración no hay una limitante manifiesta de tiempo.

## 1.2. Elementos integrantes del contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

### 1.2.1. Las Partes.

#### a) Trabajador.

En una relación de trabajo como en el contrato individual de trabajo por tiempo determinado, siempre se estará ante la presencia del trabajador y del patrón. El primero de ellos se encuentra definido en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, párrafo primero como:

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

Por lo anterior, se desprenden tres características que van a diferenciarlo; ser una persona física, entendido como el hombre o mujer, es decir, que debe prestar el trabajo de manera directa, no por conducto de otras personas ya que como lo establece la ley por trabajo se entiende toda actividad humana, intelectual o material.

Dentro del contrato individual de trabajo por tiempo determinado debemos considerar a las siguientes clases de trabajadores ya que apartir de estos iniciaremos nuestro objeto de estudio:

a) *Trabajadores de planta permanente.*- Son los que prestan un trabajo normal y necesario de manera uniforme en periodos fijos.<sup>4</sup>

b) *Trabajadores de planta de temporada.*- Son los que laboran un tiempo determinado de manera cíclica en determinadas

---

<sup>4</sup> Amaro Flores G. Interpretación y aplicación práctica del contrato individual de trabajo, Ed. Universidad Abierta, México, 2002. <http://www.contratodetrabajo.universidadiberta.com>



épocas del año.<sup>5</sup> ( Es más fácil para el patrón no utilizar esté tipo de trabajadores ya que sólo contrata por tiempo determinado y no reconocería la planta de trabajo por lo que para la doctrina no tiene razón de ser ya que el patrón señala la naturaleza del trabajo y la duración.)

*c) Trabajadores por tiempo determinado.*- Dentro de nuestra legislación no se encuentra definido esté tipo de contrato; no obstante en la legislación española a través del real decreto 2.546/94, de 29 de diciembre en su artículo 2 define: “ Esté contrato tiene por objeto la realización de..., un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta...”<sup>6</sup>

Ahora bien, el Contrato individual de trabajo por tiempo determinado es desde mi punto de vista; aquél en el que se efectúa un trabajo de manera accidental cuya necesidad extraordinaria de trabajo es esporádica, perentoria, de carácter temporal; no permanente motivado por las circunstancias especiales, durante un período fijo de tiempo o bien por substituir a un trabajador ausente.

La anotación esencial de esté contrato es de duración determinada, pero de plazo de terminación incierto, la vigencia tendrá lugar en tanto exista o concluya el servicio a realizar, es decir, también dependerá si concluido el término subsiste la materia de trabajo entonces se entenderá prorrogada la relación de trabajo, por todo el tiempo necesaria para cumplir con la prestación a realizar.

---

<sup>5</sup> Ibidem

<sup>6</sup> Martínez García, op cit, p. 52

Mario de la Cueva señala: "...los trabajadores eventuales pasaron a la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, por lo que únicamente podrán ser considerados eventuales los trabajadores cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo; en consecuencia en el escrito de condiciones de trabajo deberá precisarse la causa de la eventualidad del trabajo, si no se hace el trabajo deberá considerarse por tiempo indeterminado." <sup>7</sup>

b) Patrón.

La Ley Federal del trabajo en su artículo 10 establece:

*Patrón es la persona física o moral que utiliza el servicio 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 aquel lo será también de éstos.*

Ahora bien, por patrón se entiende que es la persona física o moral, por lo tanto que puede tratarse de un hombre o mujer o bien de una entidad formada para la realización de fines colectivos y permanentes capaces de derechos y obligaciones, es decir, la empresa que tiene las mismas obligaciones que un patrón físico.

En ocasiones el patrón no contrata directamente a sus trabajadores, ya que sería imposible que en una empresa aquel tuviera que conocer a cada trabajador ya que se trata de persona moral, por lo anterior, la ley considera como representantes del patrón a los directores, gerentes, administradores, y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento y obligan al patrón en relación con los trabajadores aún y cuando los desconozca.

---

<sup>7</sup> Mico de la Cueva, op cit., p.227.

Además, de lo anteriormente señalado y puesto que una persona moral no puede conocer y contratar a sus trabajadores, tenemos a la figura del intermediario regulada en el artículo 12 de la Ley Federal del trabajo: *es la persona que contrata o interviene en la contratación, ya sea de uno o varios para que presten sus servicios al patrón.*

De lo anterior, esté no podrá contratar los servicios de los trabajadores a nombre propio; tampoco debe recibir los beneficios directos del trabajo de los empleados ya que si cae en estos supuestos estaríamos ante la figura del patrón y por lo tanto, solidarios de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Hay que señalar que no es necesario que opere la representación por escrito ya que basta que el empleado ejerza las funciones que señala la ley laboral para regular la relación obrero-patrón; de ello se desglosa que los empleados que efectúen esas funciones y más cuando se trata de representantes crearán obligaciones al patrón aún y cuando las desconozca; por lo que hace a la representación no se da sobre la base de la confianza que se tenga en los empleados sino por el puesto y las funciones que se ejecuta.

Por lo tanto, al contratar a un trabajador bajo esta modalidad se debe poner especial atención a los requisitos siguientes:

1. La contratación debe estipularse por una actividad extraordinaria.

2. En el contrato se debe estipular que la relación de trabajo que se va a prestar es por tiempo determinado.

3. Cuando se trate de substituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que el contrato

se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel.

4. Describirse la actividad temporal que se realizará; señalar el período de contratación; en el caso de la sustitución del trabajador la duración estará condicionada al regreso del sustituido.

El Artículo 2 del real decreto señala en su numeral 2 que el contrato para servicio determinado tendrá el siguiente régimen jurídico:

- a) El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el servicio que constituya su objeto.
- b) La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización del servicio.<sup>8</sup>

Por lo que se concluye que el patrón puede o no estar representado y debe beneficiarse de manera directa por el trabajo de sus trabajadores, ya que paga sus servicios (aunque en la mayoría de los casos no es proporcional); el trabajador tiene que ser una persona física ya que el contrato se celebra en atención a su persona, se debe de realizar de manera directa sea material o intelectual, entendiéndose que en el empleo se encuentran combinados, uno dentro de otro, ya que no puede haber un trabajo material sin el intelectual e inversamente, por lo que el trabajo no podrá ser realizado por conducto de terceros, así entendemos que estos sujetos forman parte del derecho del trabajo, y junto de ellos se encuentra la empresa; que también es patrón aún y cuando sea persona moral y no

---

<sup>8</sup> Manuel García, *op cit*, p. 53

conozca de manera directa a sus trabajadores ya que se beneficia de los trabajos ejecutados por los trabajadores; hay que distinguir que el patrón realiza actividades de fiscalización, y vigilancia de trabajo de sus trabajadores, así como la distribución y producción y el empresario sólo realiza la producción y distribución.

#### 1.2.1.2 Voluntad o consentimiento.

La voluntad o el consentimiento se entiende como un acuerdo de voluntades, ahora el Néstor de Buen señala que en el derecho laboral “...el consentimiento es un acuerdo de voluntades para constituir una relación de trabajo.”<sup>9</sup>

Puede darse de dos maneras, sea escrita o verbal, y expreso o tácito, en la primera las partes proponen y aceptan mutuamente las condiciones; la segunda ambas partes realizan hechos que presuponen la aceptación.<sup>10</sup>

Al referirnos al contrato individual de trabajo, presupone que hubo un acuerdo de voluntades, en el cual una persona se va obligar a prestar a otra el trabajo personal subordinado a cambio del pago del salario, en ambas partes existe la aceptación para celebrar dicho contrato.

Por otro lado, no resulta bastante el consentimiento sino que además continúe a él la relación de trabajo, para la generación de derechos y obligaciones.

Para poder darse ese consentimiento se requiere que el trabajador tenga la capacidad para otorgarlo, lo que se llama capacidad de goce laboral, es decir, que la misma constitución en su artículo 123 apartado A, fracción III, y la ley en su artículo 5 fracción I, otorga la capacidad para laborar a los

---

<sup>9</sup> Néstor de Buen, *Derecho del Trabajo*, tomo I, Ed. Porrúa, México, 1994, p. 535

<sup>10</sup> *Ibidem*

trabajadores mayores de catorce años y de dieciséis con autorización de sus padres, quedando prohibido contratar a menores de esa edad, siempre y cuando no cuenten con la autorización de sus padres.

Por otra parte se debe considerar que si se tiene capacidad de ejercicio significa que puede disponer de sus derechos y obligaciones.

Dentro del derecho laboral no se establecen vicios en el consentimiento, pero si señala las causas por las cuales queda rescindida la relación laboral o en su defecto el contrato. Aunado a esto sí se establecen nulidades respecto a las jornadas inhumanas, retención de salarios, renunciadas a las indemnizaciones, renunciadas a derechos, trabajo a niños menores de catorce años, salario inferior al mínimo, etc.<sup>11</sup>

Ahora bien si la persona tiene la capacidad para otorgar su consentimiento, así como para efectuar la obligación contraída (el trabajo que se a de realizar), se tiene que considerar que esa voluntad no se encuentre viciada, es decir, que sea su aspiración.

Estas no impiden el ejercicio o goce de derechos, ya que como lo señala el artículo 5 de la Ley Laboral son disposiciones del orden público que no producen efectos legales, ni impide el goce de derechos ya sea que se estipule de manera verbal o escrita.

Así también el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

*Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.*

---

<sup>11</sup> Ibid., p. 552.

*Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.*

Para la formación de un contrato se necesita la voluntad del trabajador, pero no es un requisito inevitable para la formación de la relación de trabajo. Como ya se dijo el patrón en la mayoría de las ocasiones no contrata directamente a los trabajadores, por lo que se podría hablar de que no existe el consentimiento de éste, pero lamentablemente, desde mi punto de vista, si existe ese consentimiento a pesar de que desconozca dichas circunstancias, ya que en algún momento se encuentra sabedor que a de emplear trabajadores y que si bien es cierto que no los conoce, también es cierto que se encuentra consiente de que existen trabajadores subalternos que se encargarán de hacerlo por él.

#### 1.2.2.Objeto.

El contrato individual de trabajo por tiempo determinado es un contrato regulado por el derecho laboral, por lo que presupone entonces que se habla del trabajo, por lo tanto, el objeto de a de ser el mismo trabajo. Así tenemos que la Ley Federal del trabajo en su artículo 8 párrafo segundo establece, *“...el trabajo es una actividad humana que puede ser material o intelectual con independencia del grado de preparación.”*

Esto tiene un doble aspecto ya que dentro del trabajo intelectual encontramos al material y viceversa siendo la única diferencia la actividad que se realice.

También se debe entender como objeto la obligación de resultado, es decir, la actividad en la cual tiene importancia el servicio realizado.

En el contrato individual de trabajo por tiempo determinado podemos encontrar que su objeto a de ser el trabajo de temporada o eventual, es decir, como antes ya se señaló, las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, lanzamiento de nuevas actividades, así como el de substituir a un trabajador en tanto tenga derecho de reserva al puesto, por lo que es importante señalar que el objeto subsistirá en tanto subsista la materia de trabajo o la causa que lo haya originado, que haya licencias, vacaciones, incapacidades, que hagan necesaria la contratación de personal.

Ahora bien, el Código Civil para el Distrito Federal en su artículo 1824 nos señala que son objeto de los contratos:

- I. *La cosa que el obligado debe dar; y*
- II. *El hecho que el obligado debe o no hacer*

Asimismo, no debemos olvidar que el objeto del contrato es la cosa que se debe de dar como la del patrón de pagar salarios e indemnizaciones, etc., y el hecho que el obligado a de hacer o no hacer, v.gr. la del trabajador de realizar el trabajo para el que fue contratado; de no hacer la de reducir salario a los trabajadores, así como por parte de los trabajadores portar armas o sustraer útiles de trabajo.<sup>12</sup>

El trabajo que se va a realizar debe existir en la naturaleza, ser determinado o determinable(destajo), estar en el comercio. Además, que el objeto a de ser posible, que se pueda realizar como una jornada que no sea inhumana; debe ser lícito.

---

<sup>12</sup> Ffnd., Pp 537 539.



Ahora bien, lo ilícito de cualquier convención obrero patronal derivará del afectar a los derechos, beneficios y prerrogativas de los trabajadores.<sup>13</sup>

El artículo 1830 al respecto establece que es ilícito el hecho que es contrario a las leyes, orden público y buenas costumbres.

El artículo 1829 del mencionado Código nos establece que no se considerará imposible el hecho que no pueda ejecutarse por el obligado, pero sí por otra persona en lugar de él; así tenemos que también se considera objeto del contrato el trabajo por tiempo determinado, el que realice el trabajador que va a substituir temporalmente a un trabajador, sin olvidar el derecho de reserva.

### 1.2.3. Subordinación.

El patrono es el dueño del capital y de los medios de producción, por lo tanto, decidirá la forma como han de realizar sus servicios los trabajadores, y como han de producirse los productos o servicios para lograr los fines de la empresa; y el trabajador de realizar la prestación de su trabajo en la forma que le mande el patrón siempre que se trate del trabajo para el cual fue contratado.

La subordinación “,...es la facultad que tiene el patrón de determinar y dar órdenes al trabajador en relación con el trabajo que se va a desempeñar...,”<sup>14</sup>

“...Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones

---

<sup>13</sup> *Ibid*, p 544

<sup>14</sup> Hector Cordero, *Conceptos prácticos sobre el contrato individual de trabajo*, Ed. Ixel, México, 2002, p. 21.

dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.<sup>15</sup>

La subordinación es la facultad que tiene el patrón de mandar al trabajador en relación con el trabajo contratado, le ha de señalar su jornada, cuando comienza y termina, como ha de realizar su trabajo, es decir, la obediencia en relación con el trabajo contratado.

Así tenemos que la subordinación presupone obligaciones recíprocas, el trabajador deberá realizar el trabajo, mientras que la obligación del patrón será la de pagar las remuneraciones así como sus prestaciones; por lo que todo contrato de trabajo crea el estado de subordinación, dentro del trabajo.

El poder imperativo y de obediencia sólo existe durante la jornada de trabajo y únicamente por el trabajo contratado. Todo contrato individual de trabajo por tiempo determinado genera la subordinación jerárquica del empleado, económica y jurídica es el elemento que a da existencia a al mismo contrato.

Así, en el artículo 47, fracción XI, de la Ley Federal del Trabajo se establece como causa de rescisión de la relación de trabajo la desobediencia del trabajador sin responsabilidad al patrón o sus representantes siempre que se trate del trabajo contratado.

El contrato de trabajo genera el estado de subordinación del empleado, del trabajador que, se debe someter a los criterios directivos del empleador, a sus disposiciones en cuanto a los métodos de ejecución, usos, y modalidades propias de la industria o comercio.<sup>16</sup>

---

15. Mado de la Gueva, op. cit., p. 263

16. Orlando Gómez, *Cursos de derecho del trabajo*, Ed. Círculo, México, 1980, p. 191.

#### 1.2.4. Salario.

Dentro del contrato individual de trabajo por tiempo determinado tenemos que el salario es uno de los elementos más importantes ya que de él dependerán el pago de prestaciones y en su caso de indemnizaciones por lo que siempre debe establecerse en el contrato su base.

La ley define en su artículo 82 como salario: *"...es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."*

Esté se integra por pagos hechos en efectivo, gratificaciones, comisiones, etc., y cualquier otra que se le entregue al trabajador por la prestación de su trabajo.

Esté debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y así para proveer la educación de los hijos.

A trabajo igual realizado le corresponde un salario igual, es una consecuencia de la prestación de trabajo.

El salario debe pagarse en el lugar donde se prestan los servicios, en día laborable, durante la jornada de trabajo o después de su terminación.

El pago de salarios será en una semana cuando se trate de trabajo material o quince días para los demás trabajadores.

Nunca se ha visto que un salario mínimo cumpla con estos requisitos ya que la mayoría de los casos tiene un casi nulo poder adquisitivo, por lo que no sólo basta haya reformas sino que además se genere el capital necesario que haga a las empresas más competitivas, y por lo tanto generadoras de divisas, y consecuentemente se distribuya esa riqueza entre los trabajadores y el patrón.

Por lo que a la comisión de salarios mínimos se le debería exigir que realmente haga un estudio que contenga el costo real de los productos de primera necesidad, transporte, y educación; ya que actualmente éste no es suficiente ni para una persona; sólo así podría hablarse de un salario mínimo.

#### 1.2.5. La Duración.

“...la duración indeterminada de las relaciones es el principio de base, que no depende de su eficacia de la voluntad de las partes y que únicamente se reflexiona si lo requiere de la naturaleza de las cosas...”<sup>17</sup>

La ley federal del trabajo en su artículo 35 marca:

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

Por lo tanto, a partir de este artículo sé a de establecer la duración de las relaciones de trabajo, así como las del Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado; por lo que se establecen como modalidades de las relaciones de trabajo las de tiempo determinado.

Asimismo, tenemos al artículo 37, fracción I y II de la misma Ley establecen:

*El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:*

*I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;*

*III. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador;*

En el primero de los casos la duración ha de depender de la naturaleza del trabajo, es decir, dependerá sólo de la temporada alta, del evento para el que fue contratado. Todo trabajador está expuesto a eventualidades que pueden

<sup>17</sup> Miano de la Cueva, op cit., p. 223

impedirle la asistencia a su trabajo, sea por enfermedad, permiso; por lo que en esté caso nos enfrentamos a la segunda fracción del anterior artículo, en el pasado caso la duración depende del regreso a laborar del trabajador que sustituye y no a una fecha fija.

Así la duración del contrato sé a determinar por la reincorporación del trabajador substituido, por el vencimiento del plazo establecido para la reincorporación, por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.<sup>18</sup>

El carácter temporal de la actividad que se va atender debe relacionarse con necesidades circunstanciales y no permanentes de la empresa.

En ambos casos es conveniente que se señale la duración; por un lado sino se señala estaríamos frente a una contratación prorrogada o por tiempo indeterminado ya que sí se da por terminada y no se acredita la causa, nos enfrentamos a un despido injustificado y en tal caso le corresponde al patrón demostrar la naturaleza temporal del contrato y que éste trabajo no es de naturaleza permanente, y no constituye el objeto de trabajo de la empresa.

Por lo que la prórroga del contrato procede aún y cuando se haya señalado término, siempre que la materia de trabajo subsista.

Tal pareciera que de lo anterior únicamente se estuviera perjudicando al patrón, pero no es así, también sale perjudicado el trabajador en el aspecto de que los patrones cubren las contrataciones por tiempo indefinido con contrataciones sucesivas por tiempo determinado (esto lo veremos más adelante en el capítulo segundo referente a la

---

<sup>18</sup> Manuel García, op cit, p. 81

causa motivadora y a la contratación sucesiva.) Por lo tanto, se trata de una duración a término resolutorio, ya que dependerá de la fecha precisa o imprecisa a partir de la cual se extinga el período por el que fue contratado.

El contrato de interinidad es el de mantener a disposición del trabajador sustituido el puesto que con anterioridad ocupaba, impidiendo la amortización de la plaza o que está quede cubierta por otro trabajador, haciendo que éste no pueda reincorporarse, por lo que el supuesto es posible cuando se trate de substituir trabajadores a los que se les reserve su puesto de trabajo.<sup>19</sup>

El contrato se considerara indefinido cuando no se reincorpore el trabajador que se substituye, siempre y cuando no exista derecho de reserva, así como que para ocupar ese puesto se atienda a las normas para ocupar la vacante, como lo es el derecho de escalafón.

Así tenemos que si el contrato a de depender del regreso del trabajador sustituido, también hay que considerar que se puede establecer una fecha para que el trabajador se reincorpore que será la de término del contrato; siempre que se trate de permisos o licencias, ya que en el caso de incapacidad el supuesto se dará hasta que se declare incapacidad, que haga imposible el regreso del trabajador.

El plazo de duración de el contrato, será el de la necesidad de la empresa, la duración de las circunstancias productivas, ya que por su naturaleza han de depender de la acumulación de tareas, etc., por lo tanto, debe extinguirse cuando las mismas desaparezcan debiendo resaltarse en el contrato no una duración mínima sino máxima, ya que en caso

---

<sup>19</sup> Ibd., p. 82

de superar su término el contrato, se considerará a tiempo indefinido

#### 1.2.6. Condiciones generales de trabajo.

Las condiciones de trabajo como uno de los elementos integrantes del contrato de trabajo, son las que van establecer la forma y los términos en como a de prestarse el trabajo, estas serán los derechos y obligaciones derivadas del contrato, que se contengan por escrito o de manera verbal, ya que la inexistencia del contrato no exime de su cumplimiento.

Mario de la Cueva define a las condiciones de trabajo como: "...las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinen las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."<sup>20</sup>

Lo ideal sería que se establecieran por escrito con una copia para cada una de las partes, como lo señala el siguiente artículo que se cita más aun cuando no se cuente con un contrato colectivo de trabajo.

*Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:*

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;*
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;*
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;*
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;*
- V. La duración de la jornada;*
- VI. La forma y el monto del salario;*
- VII. El día y el lugar de pago del salario; y*
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y*

<sup>20</sup> Aleta Germán, *Derecho Individual de Trabajo*, Ed Oxford, México 1999, p. 73.

*IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.*

Aún cuando no consten por escrito no impiden que el trabajador disfrute de sus derechos que derivan del código laboral y de los servicios prestados; ello traerá consecuencias al patrón como la carga de la prueba cuando existan controversias por la terminación del contrato de trabajo por tiempo determinado; además de que impone al patrón, en caso de juicio, exhibir el contrato individual de trabajo.

Resulta de vital importancia para el patrón conservar esos documentos ya que en caso de existir alguna controversia en la que se exija pagos, prestaciones, si no acredita el pago y las condiciones de trabajo, corre el riesgo que se le condene al pago de prestaciones superiores o de prestaciones ya cubiertas al trabajador o a las que no tiene derecho debido a que no existieron.

Las condiciones generales de trabajo nunca podrán ser inferiores a las establecidas por la ley; esas pueden mejorar o crearse otras nuevas. Sólo pueden ser modificadas en detrimento del trabajador a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando las circunstancias económicas lo justifiquen; la modificación unilateral de las condiciones traería como consecuencia la terminación del contrato por causas imputables al patrón.

Así el artículo 31 de la Ley Federal de Trabajo señala que en el contrato y las relaciones de trabajo obligan sólo a lo pactado y a las consecuencias conforme a las normas laborales, por lo tanto debe entenderse así también a las condiciones de trabajo.



Al elaborarse el contrato debe establecerse la jornada de trabajo la cual radica en el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La Ley Federal del Trabajo determina los límites que deben fijarse a la jornada de trabajo en su artículo 60:

1. Jornada diurna.- Comprende entre las seis y las veinte horas, teniendo una duración máxima de ocho horas.
2. Jornada nocturna.- Comprende entre las veinte y las seis horas no pudiendo exceder de siete horas.
3. Jornada mixta.- Comprende ambos períodos, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, no pudiendo exceder siete horas y media.

Las horas que rebasan los máximos establecidos son horas extra, que se limitan a un período de nueve horas a la semana, repartidas de tres horas diarias por tres días.

Tratándose de jornada continua, se le concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

En caso de no poder salir a tomar alimentos se le tomará como tiempo laborado, por lo que en el contrato debe ir implícito que pueda salir a tomar alimentos.

Hacer que el trabajador labore horas extra, trae la obligación de pagar el ciento por ciento más (doble) si la jornada es de nueve horas, si excede de nueve horas, el tiempo excedente se pagará en un doscientos por ciento (triple).

En caso de siniestro, riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, compañero o patrón o la existencia de la empresa la jornada podrá prolongarse por el tiempo indispensable para evitar esos males.

Si el trabajador se niega a laborar horas extra podrá ser sancionado si se encuentra regulado dentro del reglamento interno de trabajo.

a) Días de descanso.

El propósito es impedir jornadas inhumanas, por el exceso de duración, así como proteger su salud además que se recuperen las fuerzas.

Alena Garrido dice: “...los días de descanso constituyen una condición del trabajo que tiene la finalidad de proteger la salud e integridad física y mental del trabajador. Con ello se procura que disponga de tiempo necesario para el reposo y la convivencia familiar, así como el esparcimiento, a fin de evitar el deterioro de la fuerza de trabajo y respetar la dignidad del trabajador.”<sup>21</sup>

Por lo que la Ley Federal del Trabajo a partir del artículo 69 señala, que por cada seis días de trabajo, tendrá derecho a un día de descanso con goce de salario íntegro, procurando que sea el día domingo; si presta su trabajo durante el día tendrá derecho a un veinticinco por ciento más sobre el salario. El día de descanso se fijará se fijarán de común acuerdo.

Los trabajadores que laboren unos días u horas a la semana tendrán derecho a que se les pague de manera proporcional el día de descanso; tratándose de días de descanso y descanso obligatorio los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en tal caso el patrón deberá pagar el doble del salario.

El artículo 74 de la Ley Federal del trabajo establece como día de descanso obligatorio:

*I. El 1º de enero;*

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, p. 89

- II. El 5 de febrero;*
- III. El 21 de marzo;*
- IV. El 1º. de mayo;*
- V. El 16 de septiembre;*
- VI. El 20 de noviembre;*
- VII. El 1º. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal; y*
- VIII. El 25 de diciembre.*
- IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electora.*

El trabajador que labore en día de descaso obligatorio tendrá derecho a recibir el doble de salario por ese día.

b) Vacaciones.

Los días de descanso no son suficientes para recuperar las fuerzas por los días laborados, además que para lograr un mayor poder adquisitivo algunos laboran en su descanso.

Las vacaciones son una prestación irrenunciable permutable por una cantidad en dinero.

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios podrán disfrutar una vez por año del período vacacional pagado no siendo inferior de seis días continuos laborables y que aumentará dos días laborables hasta llegar a doce; a la llegada del cuarto año aumentará dos días por cada cinco de servicio.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro de los seis meses posteriores a que se cumpla el año de servicios, además de la prima vacacional del veinticinco por ciento sobre el salario.

Los trabajadores de temporada y los que presten su trabajo en forma discontinua tendrán derecho a vacaciones de manera proporcional al tiempo laborado.

Las finalidades de las vacaciones son:

1. Establecer un lapso de descanso para el trabajador.

2. La reparación del desgaste físico y mental, experimentada por la fatiga acumulada por la rutina del trabajo.
3. Permitir al trabajador el esparcimiento y la convivencia con su familia.<sup>22</sup>

Las emanaciones de su incumplimiento trae como consecuencias para el patrón:

1. El cobro de prestaciones por vía jurisdiccional, en base al artículo 123 constitucional, apartado A, Frac. XX, así como los lineamientos procesales aplicables en el título XIV de la Ley Federal del trabajo.

2. La rescisión que ejercerá el trabajador, de acuerdo con las causales que determina el artículo 51, fracs. y IX, por ser el incumplimiento en materia vacacional la falta de probidad u honradez.

3. El incumplimiento de las obligaciones que se derivan de los artículos 76 y 77 de la Ley Federal del Trabajo, referente al tiempo vacacional, que se sanciona en vía administrativa, con multa de tres a 155 salarios mínimos de acuerdo con el artículo 994, fracción I, en relación con el artículo 992 de la Ley Federal del trabajo.<sup>23</sup>

c) Aguinaldo.

Es una de las prestaciones a las que tienen derechos los trabajadores, ella se pagará anualmente.

Los trabajadores con un año de servicios cumplidos, tendrán derecho a un aguinaldo anual de quince días de salario, que deberá pagarse antes del 20 de diciembre; si tienen menos del año tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo.

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, p. 90.

<sup>23</sup> *Ibid.*, p. 91-92.

Al aguinaldo tienen derecho todos los trabajadores independientemente del inicio de la relación laboral o de que sean trabajadores eventuales, planta o de temporada.

Por otro lado no debemos olvidar que tanto los trabajadores como el patrón tienen derechos, obligaciones y prohibiciones, que deben quedar contenidas y se deben dar a conocer principalmente a ambas partes, aún y cuando las condiciones de trabajo no queden contenidas por escrito.

Así la Ley federal del trabajo establece:

*Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:*

*I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;*

*II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;*

*III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;*

*IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;*

*V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;*

*VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;*

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5°. de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o

cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;



VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX.- Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

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

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

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

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

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

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

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

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

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

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

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

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

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Así tenemos que las condiciones de trabajo se fijan en el contrato o la relación laboral, no siendo inferiores a las de la ley.

*Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.*

Tanto el trabajador como el patrón pueden modificar las condiciones de trabajo ante la Junta de Conciliación y arbitraje en base al artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento es ordinario, ya que su aplicación no se encuentra dentro de los procedimientos especiales.

*Artículo 57. El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.*

*El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.*

### 1.3.La forma.

#### 1.3.1. Consensual.

Abelardo Villapando señala:

“El contrato de trabajo,...podrá celebrarse de manera expresa (contrato verbal o escrito) o tácita (contrato presunto, más propiamente aquel que resulta de la incorporación de hecho del trabajador al seno de la empresa). A esta última modalidad se refiere la teoría de la Relación de Trabajo, que ha tratado de sustituir a la del Contrato de Trabajo, considerado desde el ángulo jus-privalista como negocio jurídico resultante de la autonomía de la voluntad y libertad contractual de las partes. La teoría de la relación de trabajo, se muestra a veces radicalmente anticontractualista; o acepta el contrato pero apenas como envoltura externa de la relación y pone énfasis

únicamente en la incorporación del trabajador al seno de la empresa, momento desde el cual nacerían derechos y obligaciones.”<sup>24</sup>

Así, dentro del contrato individual de trabajo por tiempo determinado, puede revestir dos formas la consensual y la verbal:

La primera consensual, se exterioriza el consentimiento de las partes trayendo aparejada consecuencias de derecho o cuando de los hechos realizados se desprende realizado, sin necesidad de ningún otro requisito (verbal).

Según el Código Civil del DF. en su artículo 1796 establece:

*Los contratos se perfeccionan por mero consentimiento, excepto aquellos que deben revestir una forma establecida por la ley. Desde que se perfeccionan, obligan a los contratantes no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias que según su naturaleza, son conforme a la buena fe, al uso o a la ley.*

Por lo que en el contrato individual de trabajo por tiempo determinado no basta que se señalen las condiciones sobre las que se ha de prestar el trabajo, sino que en caso de omitir alguna (as) de ellas también han de ser consideradas aún y cuando no se encontrarán contenidas en el contrato, ya que son las que van a determinar la forma y los términos como se ha de prestar el trabajo.

### 1.3.2. Formal.

La otra forma que exige que se celebre es por escrito.

En materia laboral la falta de esté requisito no priva al trabajador del disfrute de sus derechos, toda manifestación de voluntad es válida se haga verbalmente o por escrito, pero impone al patrón consecuencias.

---

<sup>24</sup> Baltasar Cabazos (comp.), *Derecho laboral en Iberoamérica*, Ed. Trillas, México, 1981, p. 253.

La exigencia de forma escrita adquiere particular importancia al exigirse que haga constar el carácter de la contratación siendo de incuestionable uso probatorio, pero la forma escrita no es un requisito constitutivo del contrato ya que la ausencia de la forma escrita no determina la nulidad del contrato, ya que mantienen su validez, ya que la forma no es un elemento esencial, pero la subsanación no otorga al contrato su plenitud tal como las partes hubieran querido celebrarlo su ausencia trae como consecuencia la presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido; admitiendo se como prueba en contrario la acreditación de la naturaleza temporal.<sup>25</sup>

La característica del contrato individual de trabajo por tiempo determinado es la realización de servicios determinados, con autonomía y sustantividad dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, ya que puede volverse de duración indefinida, lo que en un principio fuera temporal.<sup>26</sup>

No obstante puede darse que cuando se trate de la forma consensual estemos ante una relación de trabajo y el contrato será la forma escrita que hace necesario que los sujetos se vinculen jurídicamente. Lo anterior no significa que sea necesario que primero se de la relación laboral ya que primero se puede dar el contrato y después la relación, así como que el contrato sea manera verbal. En ambos casos la falta del escrito otro no eximen de su cumplimiento.

Las cláusulas que contenga el contrato individual de trabajo por tiempo determinado, por lo general son propuestas por el patrón y los trabajadores que quieran ingresar deberán

---

<sup>25</sup> Manuel García, op. cit., p. 61

<sup>26</sup> *Ibid.*, p. 62

de aceptarlas. Cuando se habla de consentimiento entre las partes sólo se limita a que el trabajador puede negociar condiciones como el turno, horario, día de descanso, ya que su consentimiento se restringe a aceptar o no las condiciones de la empresa en caso contrario no será contratado.

Las disposiciones de los convenios individuales pueden ser alteradas unilateralmente por el empleador en cualquier momento. Si el empleado no acepta el cambio de condiciones, lo único que puede hacer es dejar el empleo.

Así, los convenios Individuales de EE.UU. existen sólo cuando el trabajo no se encuentra organizado en sindicato o cuando existen pero no son reconocidos por el capital; las condiciones de trabajo de los trabajadores no sindicalizados son establecidas como "tratativas individuales" entre el obrero y el patrón, sólo le permiten al obrero ~~elegir el empleo~~ que mejor se adapte a sus facultades y necesidades. La efectividad de las tratativas individuales varía ampliamente dependiendo de las diferentes situaciones económicas y de las características del empleo y del trabajador; Al contrario de los contratos colectivos, los individuales son generalmente orales y se basan en normas de contratación personal de la empresa, asimismo, son por tiempo indefinido, no tienen un período fijo de vigencia y puede darse por terminado por cualquiera de las partes. <sup>27</sup>

Así tenemos que en el derecho mexicano el contrato individual de trabajo es reconocido como tal, mientras que en el derecho estadounidense no se reconoce el contrato de trabajo pero el trabajador se limita a aceptar las condiciones del patrón

---

<sup>27</sup> Guillermo Cavazos Chena et al, *Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos de Norteamérica, Canadá y el derecho del trabajo mexicano* ILC, Ed. Tróica, México, 1993 Pp 118-119.

#### 1.4. Características del contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

El contrato individual de trabajo según Gómez-Gottschalk y Bermúdez señalan que el contrato Individual de trabajo tiene las característica de ser bilateral, onerosos, consensual y de tracto sucesivo.<sup>28</sup>

Así también el Código Civil a partir de su artículo 1835 señala las características que deberán tener los contratos de manera general.

El contrato individual de trabajo por tiempo determinado es un contrato que por ser laboral tendrá esas características; pero desde mi opinión puede contener las siguientes más:

- a. Contrato bilateral.- Originan derechos y obligaciones al trabajador y al patrón.
- b. Oneroso.- Asume ventajas recíprocas; uno realiza el trabajo el otro paga salarios, es decir, tanto para el patrón y el trabajador existen derechos y obligaciones.
- c. Tracto sucesivo o duración.- No se extingue con la realización del acto.
- d. Aleatorio.- Depende del regreso del trabajador a su empleo y de la naturaleza del trabajo.
- e. Dualidad en la forma.- Formaliza la relación laboral o basta que se exteriorice la voluntad.
- f. Resolutorio.- Fija la fecha de terminación del contrato, es decir, precisa el período de contratación.
- g. Prorrogable.- Continúa cuando subsiste la materia de trabajo.
- h. Subordinado.- Exige la prestación del trabajo personal subordinado.

---

<sup>28</sup> Orlando Gómez y otros, Curso de derecho del trabajo. Ed. Cárdenas, México, 1980. Pp. 176-177.

## 1.5. Terminación y Rescisión de las relaciones de trabajo dentro del contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

### A. Terminación.

Néstor De Buen señala respecto a la terminación: “,...la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminaciones extinguen la obligación de prestar un servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.

La terminación puede obedecer a varias causas. Algunas son previsibles y se pueden haber determinado desde el momento en que se constituyó la relación, Otras son naturales: así la incapacidad o la muerte del trabajador, o simplemente económicas,...la terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes. Ello puede producirse tanto a nivel de relaciones individuales o colectivas.”<sup>29</sup>

Por terminación entendemos que es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o causas naturales o económicas que al producirse acaban con la prestación del servicio y sus demás obligaciones, es decir, por hechos independientes de las partes.

Las causas de terminación se dividen en dos:

1. El mutuo consentimiento,
2. Las causas ajenas a la voluntad de las partes.

*Art. 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:*

#### *1. El mutuo consentimiento de las partes;*

---

29 Néstor De Buen, op cit., Pp 596 597.



*II. La muerte del trabajador;*

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

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

*V. Los casos a que se refiere el artículo 434.*

Se entiende que en el mutuo consentimiento las partes deciden darle fin a la relación de trabajo, comúnmente conocida como renuncia, puede ser verbal o por escrito; pero conviene que se haga por escrito en caso de demanda por el empleado el patrón podrá demostrar renuncia voluntaria.

Es necesario que la renuncia presentada por el trabajador sea aceptada por el patrón ya que como lo señala el artículo anterior para dar por terminada la relación de trabajo se requiere el mutuo consentimiento, la aprobación de ambos.

Ahora, para acabar con las renunciaciones mal intencionadas que firman los trabajadores en el momento en que son contratados, las renunciaciones deberán contener la fecha, firma de puño y letra del trabajador así como su huella digital y que en caso de juicio laboral no pueda alegarse falsificación de la firma o que nunca lo haya otorgado; además que ello deberá ser ratificado por el trabajador en la Junta de Conciliación y Arbitraje.<sup>30</sup>

La muerte del trabajador hace imposible la prestación del trabajo, pero no exime al patrón del pago de prestaciones o indemnizaciones cuando aquel no gozaba de seguridad social, en caso contrario las indemnizaciones serán cubiertas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

---

<sup>30</sup> Hector Cervantes, *op. cit.*, Pp. 75-76

Por otro lado la muerte del patrón no necesariamente concluye la relación, ya que puede darse la figura del patrón sustituto.

Si se desconocen los beneficiarios o ante el reclamo de la indemnización se tendrá que dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que fije la convocatoria y comparezcan los beneficiarios para ejercitar sus derechos.

El vencimiento del término es la causa principal de la terminación del contrato individual de trabajo por tiempo determinado además, de que concluyen las circunstancias que lo motivaron ya que en el momento en que se celebra el contrato tiene implícita la fecha de su terminación, pero en ocasiones puede ser prorrogado o renovado varias veces por la misma causa.

Por incapacidad física o mental o inhabilidad, se le tendrá que proporcionar otro empleo compatible con sus aptitudes con independencia de las demás prestaciones que le correspondan. Cuando se trate de un riesgo que no sea profesional tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce por cada año de servicios ( en caso de antigüedad).

En el caso anterior, podría traer una doble vertiente, se estaría hablando de un trabajador que se encuentre substituyendo al incapacitado y si de esa incapacidad se da la terminación de la relación de trabajo puede traer como consecuencia la contratación ya no temporal sino definitiva del que substituye, es decir, el que se encuentra substituido pierde el derecho de reserva de puesto.

Los casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, sobre el caso no pasaremos a su estudio ya que como el nombre de la tesis estamos analizando al contrato

individual de trabajo por tiempo determinado y nos dice que estas causas pertenecen a la terminación de las relaciones en el orden colectivo y se refieren al patrón.

#### B. Rescisión.

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 47,51,52, habla de la rescisión debiéndose entender al respecto también que son causas de despido, pero la misma ley no las define; así Néstor De Buen nos dice:

“...se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación da por terminada, ésta de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento al otro sujeto. Debemos precisar que la rescisión sólo opera con respecto de las relaciones individuales...”<sup>31</sup>

De lo anterior hay que señalar las dos formas de despido el primero de ellos el injustificado, que se produce de forma unilateral del empleador, sin causa justificada sin previo aviso; el otro también decidido por el patrón, pero con preaviso en el cual se desea prescindir de los servicios del trabajador, le pagará los salarios corridos durante el plazo del preaviso y si hay lugar, la indemnización por tiempo de servicios. En ambos casos el patrón deberá de indemnizar.<sup>32</sup>

De lo anterior la rescisión se presenta por un acto u omisión imputable a los sujetos.

Al parecer la rescisión opera en las relaciones individuales teniendo una doble dualidad tanto para el trabajador y el patrón, que rompe dificultan o hacen imposible la armonía de las relaciones de trabajo atentando contra la dignidad humana,

---

<sup>31</sup> Néstor De Buen, *op. cit.*, p. 593

<sup>32</sup> Balasar Cavazos, *op. cit.*, p. 261

la seguridad de las personas, la productividad del trabajo. Así tenemos que la rescisión se entiende como la disolución de la relación de la relación de trabajo pudiéndose imputar a cualquiera de las partes.

Así, la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 46:

*El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.*

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 señala:

*Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:*

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

Esta refiere cuando el trabajador no tiene la capacidad y experiencia para desempeñar el empleo por el que fue contratado o bien incurre en el delito de falsificación de documentos por presentar aquellos respecto de los cuales no tenga los conocimientos que en ellos se ostenta.

*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;*

Respecto a la anterior fracción refiere que el trabajador no procede con rectitud en sus actividades.

*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;*

Se protege a los compañeros del trabajo y que no se altere el centro de 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;*

Se requiere que se realice fuera del servicio del patrón y respecto a que la haga imposible lo anterior, no se aplica porque señala que debe ser fuera.

*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;*

En la cláusula operan dos presupuestos, el primero es la causa de perjuicio que pueden ser ocasionados en la jornada de trabajo o fuera de ella, el segundo daños a obras, maquinaria, etc.

*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;*

No se necesita que se realice con dolo sólo basta con su negligencia.

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

La disposición se refiere tanto a la negligencia y poner en peligro a la seguridad de las personas.

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

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

Es una obligación del trabajador guardar los secretos técnicos, comerciales, de fabricación de los productos de los que tenga conocimiento por razón de su trabajo así como asuntos administrativos que puedan causar perjuicio a la empresa.

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

Si la jornada de trabajo es continua, serán suficientes cuatro faltas en un periodo de 30 días calendario y no es necesario que sean en el mismo mes.

Si es labor discontinua bastarán tres faltas y media en treinta días.

*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;*

Una de las características más importantes del contrato es la subordinación, por lo tanto la desobediencia a su jerárquico trae como consecuencia el despido.

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

*XIV. La sentencia 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 y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.*

La analogía se encuentra restringida ya que debe ser por causas igualmente graves y consecuencias semejantes.

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de

los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Al igual que el patrón el trabajador puede dar por rescindida la relación de trabajo en un término de 30 días de conformidad con él artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

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

Al igual que el trabajador debe conducirse con rectitud respecto de las personas que laboran a su cargo tanto dentro de la jornada de trabajo como fuera de ella.

*IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;*

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

Para que procedan estas causales es necesario que el trabajador requiera al patrón el pago por escrito o ante testigos o bien cuando se hagan descuentos sobre su salario por deudas contraídas con el patrón por anticipo de su salario, etc.

La cantidad exigible no podrá ser superior al importe del salario de un mes, el descuento será el que convenga a las partes sin que exceda del treinta por ciento del salario mínimo.

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

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

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

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

*Artículo 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.*

Tanto la terminación como la rescisión son formas de disolución de las relaciones individuales de trabajo. Esta posibilidad no implica que forzosamente se haga uso de la facultad por lo que los afectados pueden pasar por alto esas circunstancias.

La separación o despido debe ser por un acto u omisión imputable a alguna de las partes, sin que signifique el incumplimiento de la relación laboral.

En el caso de separación del trabajador se menciona la rescisión, si bien es cierto que en cualquier momento puede separarse del trabajo, exclusivamente en el incumplimiento del patrono tienen derecho a reclamar la indemnización.

La reinstalación es el cumplimiento del contrato de trabajo esto se encuentra contenido dentro del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo:



*Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.*

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

La reinstalación trae aparejada la continuación de la relación de trabajo, así como las mismas condiciones que regían antes del despido, por lo que la reinstalación es un acto jurídico por el que el trabajador se reincorpora a su trabajo

El aviso por escrito es una formalidad de despido. Así, tenemos que al tratarse de el contrato individual de trabajo por tiempo determinado únicamente operará la rescisión por incumplimiento de alguna de las partes.

La terminación de las relaciones individuales de trabajo se produce sin culpa de las partes. Aunque, también hay que tomar en cuenta que dentro del contrato individual de trabajo por tiempo determinado, la terminación se da por vencimiento del término; más sin embargo, si la terminación se da en atención a la duración del contrato y no se señala la naturaleza del trabajo que ha de prestarse o bien que la contratación sea para substituir a un trabajador y subsiste la materia de trabajo, entonces, no podrá darse por terminada la relación de trabajo ya que se estaría frente a un despido injustificado por existir la materia de trabajo o por no señalarse la actividad extraordinaria que a de realizarse.

La causa que pone fin a la relación es la extinción del contrato, tal y como ha sido prevista por las partes en el momento de su conclusión, las partes pueden haber establecido que entendían obligarse durante cierto tiempo o bien hasta

lograr el resultado, la realización de alguna condición o cuando una de las partes ya no estuviera interesada en seguir con el contrato.<sup>33</sup>

Por lo tanto, el contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar el trabajo que constituya su objeto, y la duración del contrato que será la del tiempo exigido para la prestación del trabajo.

LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES POR TIEMPO  
DETERMINADO.

## 2.1. Existencia de la causa motivadora.

El contrato individual de trabajo por tiempo determinado establece como supuestos de esta contratación; que lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o cuando se substituya a un trabajador, por lo que no basta que se señale su duración, por lo que a su término si subsiste la materia de trabajo la relación se prórroga automáticamente en tanto se agote la materia de trabajo o bien en tanto se reincorpore el trabajador sustituido, más sin embargo si no se cumplen los anteriores requisitos el vínculo laboral se considerará por tiempo indeterminado.

**CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, DEBE ESTABLECERSE CON PRECISIÓN SU CAUSA MOTIVADORA.-** Para estimar justificable la contratación por tiempo determinado, es indispensable que en el documento en que se establecen las condiciones acorde a las cuales debe desarrollarse el vínculo laboral, se establezca de manera clara la temporalidad de la contratación, porque de no ser así, dicho contrato debe estimarse encuadrado dentro de la regla general de duración ilimitada. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO.

---

33 Fernando Suarez, La temporización del contrato de trabajo, Ed. Publicaciones del real colegio de España en Bolonia, 1967, p. 15.

Amparo directo 561/92. Emma Cecilia López Pulido. 18 de noviembre e 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdivia Hernández.

Octava Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario judicial de la Federación y su gaceta Tomo: XI, Febrero de 1992, Tesis: página 226.

Latt Echeverría dice: "La posibilidad de celebrarlos deriva de la naturaleza del servicio que se va a prestar que debe ser de carácter excepcional respecto de la actividad normal del empleador. Por lo tanto, no basta denominar al contrato como de plazo determinado si de la característica de los servicios resulta otra cosa, pues es su condición excepcional la que debe tomarse en consideración y no, la denominación que las partes le hayan dado al contrato...",<sup>34</sup>

Así pues en obvio de ociosas repeticiones en el contrato individual de trabajo por tiempo determinado se debe especificar que el trabajo sea excepcional de naturaleza temporal, además de señalar la duración del mismo.

Ahora el artículo 39 de la Lcy Federal del Trabajo establece: *Si vencido el término que se hubiese señalado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.*

De lo anterior, deducimos que un contrato de un trabajador puede ser por períodos fijados y que si terminado el periodo subsiste la materia de trabajo el contrato se entenderá prorrogado por el tiempo que dure dicho trabajo.

Ahora bien, cuando se trata de sustitución de trabajador el contrato tiene por objeto mantener a disposición del trabajador sustituido el puesto que ocupaba con la finalidad de

---

<sup>34</sup> Bernardo Latt, "Los Contratos de Trabajo por tiempo determinado" *Revista judicial*, Costa Rica, N° 36, año X, Marzo 1986, p. 67.

no suprimir el empleo o que un tercero lo ocupe de manera indefinida.

Por lo que el contrato se considerará indefinido cuando no se hubiere producido el regreso del trabajador sustituido en el plazo establecido por la ley.

Dado lo anterior es de preguntarse ¿Cuál es la duración máxima que pueden tener los contratos por tiempo determinado y cuántas veces se puede prorrogar?

La misma ley en su artículo 40 señala de manera general que la prestación del trabajo no podrá exceder de un año en perjuicio del trabajador por lo que a contrario sensu sí puede pactarse un plazo mayor a beneficio del trabajador si al llegar el vencimiento subsisten las causas que le dieron origen quedando prorrogado y vigente el contrato y por otro lado no puede pactarse un plazo mayor en beneficio del patrón.

Cuando se usa la contratación a la que se le pretende dar el carácter de temporal, desconociendo toda normatividad sobre el particular, omitiendo la consignación de causa, asignando igual trabajo a los mismos contratados en las consecutivas relaciones laborales establecidas, y dando a tales relaciones una duración superior al máximo legal establecido se violenta el derecho del trabajador a lograr una estabilidad en el empleo.

Ahora bien, de lo antepuesto se presume que el contrato sólo ha de prorrogarse por una duración máxima de un año y que sólo excederá el límite una sola vez cuando subsista la materia de trabajo, por lo que no puede prorrogarse válidamente en varias ocasiones; si la materia de trabajo es permanente y continua el contrato deberá tomar la modalidad de contrato por tiempo indefinido.

Los contratos de duración determinada que tenga establecido plazo máximo y que se hubiesen concertado por una duración inferior, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta su duración máxima, cuando no hubiese mediado prórroga expresa antes del vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada la duración máxima, ejecutadas o producidas las causas previstas para la extinción del contrato, y se continúan prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

Para estimar justificable la contratación por tiempo determinado, es indispensable que en el documento en que se establecen las condiciones acordes a las causales debe desarrollarse el vínculo laboral, se establezca de manera clara la causa motivadora de la temporalidad de la contratación, porque de no ser así, dicho contrato debe estimarse encuadrado dentro de la regla de duración ilimitada.

Como ya se dijo sino se establece la causa motivadora de la temporalidad del trabajo se entiende que debe ser por duración ilimitada aún y cuando se haya señalado el término su vigencia.

**CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. EFECTOS DE LA FALTA DE SEÑALAMIENTO DE SU CAUSA MOTIVADORA.-** Cuando no concurre una 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.

Amparo directo 167/95. Franco Martínez Sánchez y otros. 17 de mayo de 1995. unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzucta. Secretario: Gonzalo Carrera Molina. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima época, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,

Primera parte de los Precedentes que no han integrado jurisprudencia, 1969-1986, página 112.

Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito,  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su gaceta  
Tomo: VI.2° 7 L, parte I, Junio de 1995, Tesis: página 422.

Ahora bien, la prórroga del contrato de trabajo debe ser hecha por el trabajador, pero también es cierto que el patrón puede pedirle que continúe laborando y en ese momento el trabajador es el que podrá decidir si es su deseo prorrogar el contrato y solicitarla.

Por lo tanto, únicamente en estos supuestos puede hacerse valer la acción de prórroga:

1. Cuando la materia de trabajo subsiste y se da por terminado el contrato puede hacerse valer la acción de prórroga.
2. En el caso de despido y que subsista la materia de trabajo primero debe concurrir que se haya prorrogado el contrato ya sea por una o varias veces o bien que sea separado antes del término ya que si el trabajador es separado y existe materia de trabajo entonces se tendrá configurado el despido por lo que podrá pedir su reinstalación o indemnización.
3. La prórroga del contrato no debe exceder de un año ya que si supera el límite establecido por la ley; no podría hacerse valer la acción de prórroga sino el reconocimiento de una contratación ilimitada; para que opere la presunción se deberá haber traspasado el límite de un año.<sup>35</sup>

**CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. SU TERMINACIÓN SIN CAUSA LEGAL SE EQUIPARA A UN DESPIDO INJUSTIFICADO.**-Acorde con lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general respecto a la duración del contrato, es que éste se celebre por tiempo indeterminado, salvo los

<sup>35</sup> José Davalos, *Derecho del trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1990, Pp.123-124.

casos del contrato de trabajo por obra determinada, que se prevé en el artículo 36 y el contrato de trabajo por tiempo determinado a que se refiere 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, es decir, que justifique la excepción a la norma general. De lo anterior se colige que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, misma que debe ser indicada 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 la causa que dio origen a la contratación, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo, empero, si lejos de prorrogar el contrato al trabajador, el patrón da por concluido éste y contrata para seguir desempeñando las mismas labores a diversa persona, es claro que esa terminación no es más que un despido injustificado con todas las consecuencias legales inherentes al mismo.

Amparo directo 20/97. María Facunda García Mendoza. 9 de mayo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Tarcicio Obregón Lemus. Secretaria: San Juana Mora Sánchez. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, tesis 104, página 73, de rubro: "CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERÍSTICAS Y PRÓRROGA DEL."

Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: VI, Septiembre de 1997 Tesis: VI.4o.8 L Página: 664.

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, EN SUSTITUCIÓN DE OTRO TRABAJADOR. CASO EN QUE SU TERMINACIÓN CONSTITUYE DESPIDO INJUSTIFICADO.**-De acuerdo con el artículo 37, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, el señalamiento en el contrato de trabajo de un tiempo determinado, puede estipularse cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; pero si éste demanda a la empresa el despido injustificado y ésta se excepciona diciendo que no hubo tal despido, sino que concluyó el contrato del actor, el cual se celebró en substitución de otro trabajador, no basta que se acredite por el patrón sólo el vencimiento del término pactado, sino que es necesario que se demuestre también que se agotó la causa que dio origen a la contratación temporal, es decir, que el



trabajador sustituido se reincorporó a ocupar sus labores; de no demostrarlo tampoco deberá tenerse por acreditada la excepción invocada por la parte demandada y, en consecuencia, el despido debe considerarse injustificado.

Amparo directo 711/2000. Humberto Pérez Cruz y otro. 24 de mayo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: René Silva de los Santos. Secretaria: Candelaria León Méndez.

Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XIV, Septiembre de 2001 Tesis: X.1o.54 L Página: 1302 Materia: Laboral Tesis aislada.

## 2.2. La Contratación sucesiva en el Contrato individual de Trabajo por tiempo determinado perjudicial de los derechos de los trabajadores.

Aún, cuando la ley laboral señala que la contratación por tiempo determinado debe realizar un trabajo extraordinario que sea temporal o la sustitución de un trabajador, también lo es que en muchos de los casos esta contratación fija su atención únicamente en *el período de contratación* no importando los requisitos que la misma ley señala.

El basarse en la duración del contrato por períodos cortos trae aparejada la *“contratación en cadena o sucesiva”* lo que presupone que tal celebración de contratos tiene la finalidad que en el momento en que lo decida el patrón puede dar por terminada la relación laboral sin importar los anteriores contratos ya que sólo tendría validez el último contrato; por desgracia para los patrones que pretende burlar los derechos que tienen los trabajadores esta contratación les traerá más perjuicios de los que pretenden ocasionarles a los trabajadores.

Aunque se puedan producir perjuicios a los empresarios, el contrato individual de trabajo persigue la protección al trabajador, tratando que el empresario utilice la posibilidad

que la ley concede, en fraude de la misma, celebrando sucesivos contratos por tiempo determinado, para tener siempre la posibilidad de no renovar uno de ellos, eludiendo así disposiciones que sobre la estabilidad del trabajador y sus derechos en supuesto despido improcedente. De ahí que se considere a los contratos en cadena como un contrato a tiempo determinado.<sup>36</sup>

Así, tenemos que la negación a reconocer como contratos por tiempo determinado aquellos que no regulan actividades que no tienen la naturaleza excepcional y la fijación de un plazo no puede resultar favorable al trabajador, ni al patrón, por un lado el patrón debe acreditar la naturaleza temporal del trabajo a desempeñar, es decir, que la actividad sea realmente extraordinaria o accidental y por otro al trabajador se le vulneran derechos derivados de la contratación indefinida, como ya se han mencionado todas las manifestaciones de la antigüedad y la estabilidad.

Bernardo Laat señala dos casos en los que se puede incurrir al celebrar el Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado:

En el caso se presenta la posibilidad de la modificación de la modalidad del contrato en cuanto al plazo:

Uno pactado por tiempo determinado se convierte en indefinido, es decir, se supera el plazo máximo permitido por la ley, hay una prórroga tácita, si se hubiera pactado un plazo fraudulentamente; es una situación frecuente que no tiene problemas ya que el plazo indefinido es benéfico para el trabajador. Así, se ha definido como contratos por tiempo indefinido a una serie de situaciones que se pretendían

---

36 Fernando Suárez, op. cit., p. 18

considerar en perjuicio del trabajador como de tiempo determinado.<sup>37</sup>

La contratación sucesiva que se extiende sea por meses o años por subsistir la causa motivadora o bien por realizar actividades permanentes que hace que la relación se prolongue a través del tiempo, no deja al libre arbitrio del patrón la duración de la relación de trabajo ya debe considerarse por tiempo indefinido.

La prórroga puede ser expresa o tácita, ya que no se considera que el contrato sea por tiempo determinado o indeterminado sino la naturaleza de las prestaciones.<sup>38</sup>

Por lo tanto, la contratación sucesiva debe entenderse como la prórroga del contrato por varias veces.

Como antes se dijo la prórroga no resulta más benéfica al trabajador que al patrón; pero el no ponerle límites traería como consecuencia eliminar la contratación indefinida y en especial las indemnizaciones por la terminación de este tipo de contratos.

Si no se hubiera determinado el servicio que deba prestarse el trabajador quedará obligado a prestar el trabajo que le sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, etc., y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa. (art. 27 LFT)

Al respecto Manuel García Señala:

“El fraude de la ley descansa, básicamente y fundamentalmente, en la existencia de una conducta con apariencias de licitud, que posibilita, al amparo de una norma legal vigente, obtener un resultado o un beneficio no debido ni

---

<sup>37</sup> Bernardo Lora, op. cit., p. 71

<sup>38</sup> Ibid., p. 69

pretendido por la norma legal a que se acogió quien, con su conducta, procedió anómala e irregularmente; por lo que si bien constituye fraude a la ley los pactos por los que se van sucediendo respecto al mismo trabajador, sin solución de continuidad, contratos encadenados por tiempo cierto, cuando tienen por objeto funciones de carácter fijo o continuo, por lo que la regla general tienen como excepción la de determinados contratos en que las prorrogas están autorizadas legalmente, pues la contratación por plazo fijo no constituye fraude de la ley sino que debe refutarse lícita, habiendo una norma que la autorice.”<sup>39</sup>

Por un lado la contratación sucesiva no trae una seguridad en el empleo al trabajador porque en cualquier momento se puede dar por terminado el contrato, esto por un lado y por otro el patrón pretendiendo burlar una relación indeterminada bajo la de tiempo determinado de cualquier manera se le considerará por tiempo indefinido.

**CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO, HIPÓTESIS EN LOS QUE LOS CONTRATOS SUCESIVOS POR TIEMPO DETERMINADO SON CONTRARIOS A LA NATURALEZA DEL SERVICIO Y ADQUIEREN EL CARÁCTER DE.-** Del artículo 37, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el señalamiento de tiempo determinado para la prestación del servicio puede estipularse cuando lo exija la naturaleza del mismo; pero si el desempeño del trabajo ha sido necesario por un período prolongado de tiempo, que comprende varios años, aun cuando hayan mediado interrupciones de uno a tres días entre los contratos, es obvio que tal conducta es una estrategia de la patronal para burlar el principio de estabilidad en el trabajo en perjuicio de la parte actora, pues el precepto legal en mención es muy claro en el señalamiento de que un tiempo determinado sólo está permitido cuando lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar-lo que, además, es indispensable probar; por ello, no

---

<sup>39</sup> Marmón García, op. cit., Pp 12-13.

se puede convenir en que los contratos fueron celebrados para suplir, transitoria o temporalmente, la prestación de un servicio, o que la obra determinada para la cual fue contratada la trabajadora no constituye una actividad normal y permanente, si ésta se ha realizado por varios años; en consecuencia, los contratos, al no ajustarse al precepto citado, constituyen una relación laboral por tiempo indefinido. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 296/2002. Instituto Mexicano del Seguro Social. 2 de octubre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Rolando Rocha Gallegos. Secretario: Raúl Enrique Morales Cadena. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo I, enero a junio de 1988, Segunda Parte-1, página 206, tesis de rubro: "CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. CASO EN QUE SE CONSIDERA COMO CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDEFINIDO.". Nota: Esta tesis aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVII, marzo de 2003, página 1705; a petición del Tribunal Colegiado se publica nuevamente con el texto corregido.

Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
Tomo: XVII, Junio de 2003 Tesis: XIX.3o.2 L Página: 955  
Materia: Laboral Tesis aislada.

### 2.3. El contrato individual de trabajo por tiempo determinado perjudicial de los derechos de los trabajadores.

#### 2.3.1. La estabilidad en el empleo.

Mario de la Cueva define a la estabilidad como:

“...es un principio que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón; del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de relación que hagan imposible su continuación.”<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> *Mano De la Cueva, op. cit.*, p. 219

La estabilidad en el empleo, es un derecho que principia en el momento que inicia la relación de trabajo, además que es generador de derechos inherentes a la antigüedad, por lo que, en ese momento el patrón queda imposibilitado para despedir al trabajador, sin que se cumplan con las formalidades establecidas por la ley, y con causa justificada que se pueda dar ya que si se incumplen dichas formalidades estaríamos en presencia de un despido injustificado, y por lo tanto al pago de indemnización y demás prestaciones.

Alena Garrido dice que el objetivo de las normas que protegen la estabilidad en el empleo es desalentar a los patrones a practicar el despido, lo que generaría el desempleo.

Los principios que rigen la estabilidad en el empleo son los siguientes:

1.*De dignidad.* Si se admitiera el despido aún sin motivo, al trabajador se le privaría del derecho a ganar el sustento con su trabajo, perdería su sustento y el de su familia.

2.*De igualdad.* Si se considera que el trabajador no tiene el poder económico del patrón, lo hace vulnerable a éste, por lo que se instituye la estabilidad en el empleo.

3.*De libertad.* En el sistema de estabilidad en el empleo el trabajador tiene la posibilidad de renunciar o continuar trabajando, sin que se le pueda separar sino por causa legal o motivo a que hagan imposible la continuación del trabajo.<sup>41</sup>

La estabilidad es el derecho a permanecer en el empleo, y en el caso del contrato por tiempo determinado la estabilidad dependerá de la subsistencia de la materia de trabajo y de la actividad que el trabajador realice de manera permanente y continuada en el trabajo.

---

41 Alena Garrido, *op cit.*, p. 62

José Montenegro declara que la exclusión de la estabilidad es la negación del derecho a ser protegido por aquella, pero sin perder otros derechos que derivan del despido; el mal uso de éstas permite a los empleados mal informados o inescrupulosos burlar la estabilidad, pues se contrata personal que no cumple los requisitos de plazo fijo, para excluirlos de los beneficios de la estabilidad en el empleo; maneja como excluyentes de la estabilidad el contrato a plazo fijo, la relación de trabajo para servicio determinado, debido a que traen aparejada la duración determinada por la naturaleza de la prestación; además señala como otra excluyente a los trabajadores transitorios que carece de lo que él llama requisito de permanencia, que es la expresión de continuidad, y considera que no son verdaderos trabajadores, debido a que son contratados para satisfacer necesidades excepcionales del giro del empleador, ya que el trabajo transitorio resulta de la naturaleza de la ocupación. Por lo que, los trabajadores transitorios tienen el carácter de efímero, por no constituir un elemento permanente de la empresa, es decir, no gozan de estabilidad en su empleo.<sup>42</sup>

Otra forma de concluir la relación de trabajo sin atentar contra la estabilidad en el empleo, es la consumación del término u obra estipulado en el contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

¿Pero, qué pasa con los trabajadores que son contratados en forma determinada y realizan trabajos permanentes que constituyen objeto de la empresa?; en el supuesto la estabilidad no se deja al libre arbitrio del patrón ya que se le debe de reconocer al trabajador el principio de permanencia en el empleo.

---

<sup>42</sup> Pallares Cerezo, op. cit., p. 303

Si bien, es cierto son contratados por tiempo determinado y durante su vida laboral desarrollan actividades permanentes entonces es de suponerse que se debe reconocer como trabajadores por tiempo indefinido y otorgarles estabilidad en el empleo de la cual nacerá el derecho de antigüedad aún y cuando en sus contratos se considere por tiempo determinado; ya que en obvio de ociosas repeticiones a esté contrato no le importa la duración únicamente que la actividad que se haya de realizar debe ser temporal.

En todo caso conviene más al patrón tener a un trabajador que se sienta seguro que no perderá su trabajo por vencerse el término del contrato y logrará con ello que el empleado se integre a la misma empresa.

Ahora al estar contratado por tiempo determinado el trabajador no se desempeñara de manera completa y satisfactoria para la empresa o trabajo que le encomiende el patrón ya que se encuentre preocupado por su bienestar y en su caso el de su familia, ya que ello trae la incertidumbre de la terminación de su contratación.

Asimismo, Montenegro menciona que la libertad de contratación contraria los propósitos del trabajador de permanecer indefinidamente en la empresa, en tanto se encuentre en aptitud de prestar sus servicios, principio que debe ser respetado ya que el Derecho del Trabajo tiene como finalidad la garantía el mismo trabajo, no sólo de manera actual, sino además hasta donde sea posible su vida futura.<sup>43</sup>

El período adquisitivo al del derecho de estabilidad es de un año. Cuando se trate de trabajadores que realicen una actividad accidental o extraordinaria estos sólo tendrán

---

<sup>43</sup> Ibid., p. 340



estabilidad en el trabajo por el período de contratación y que podrá extenderse en tanto subsista la materia de trabajo; agotada únicamente podrá recibir su finiquito. Por lo que no podrán ser considerados por tiempo indefinido ni como una necesidad permanente en la empresa por lo que en el contrato se deberá especificar que realmente es una actividad extraordinaria, es decir, el servicio o servicios que deban prestarse que sea del género objeto de la empresa y precisar su duración.

Esto no opera para los trabajadores con contratos sucesivos, aún y cuando en el último de sus contratos les señale los requisitos ya que supone que hubo otros contratos que hicieron necesaria y permanente su actividad en el lugar de trabajo y que la relación se prolongó por un término mayor de un año.

Así la estabilidad en el empleo debe proteger:

1. La estabilidad protege el interés individual y de la familia.
2. Garantiza el derecho del trabajo.
3. Es un elemento del contrato derivado de la continuidad de la relación de trabajo.
4. Evita el abuso de derecho en la disolución de la relación de trabajo.
5. Garantiza al trabajador el ejercicio de derechos sociales.<sup>44</sup>

Con el principio de estabilidad en el empleo se pretende limitar las facultades del patrón para la fijación de la duración del contrato de trabajo, así como para la extinción del mismo.

El resultado del principio de estabilidad es la preferencia de la contratación por tiempo indefinido, frente a la temporal, dentro del mercado de trabajo; por tal motivo las

---

<sup>44</sup> *Ibid.*, Pp 342-343

contrataciones para cubrir necesidades permanentes de la empresa han de efectuarse por tiempo indefinido, limitándose la contratación por tiempo determinado a cubrir las necesidades perentorias y de carácter temporal o esporádico; no permanente, de ahí que el principio de estabilidad en el empleo lleve aparejada la presunción del carácter indefinido en el contrato.

Lograr la firmeza en el trabajo únicamente puede hallarse en la estabilidad de la relación y la necesidad de evitar un engaño de la ley, que de otro modo podría darse en la contratación temporal para funciones y ocupaciones que por si mismas piden una estabilidad y permanencia en el trabajo.

### 2.3.2. Antigüedad.

El contrato individual de trabajo por tiempo determinado, vigente en cada contrato sucesivo determinará los derechos de antigüedad, es decir, la antigüedad se encuentra ligada a la incorporación y a la relación de trabajo, ella se encuentra dentro de la continuidad y permanencia de la relación de trabajo.

El contrato actuará como horma en el que se crea las manifestaciones de la antigüedad.

El uso por parte del patrón de el contrato individual de trabajo por tiempo determinado, para regular actividades de naturaleza permanente; traen como causa la negación de reconocer la antigüedad del trabajador que presta sus servicios en tales condiciones y que no tenga el derecho a reclamar la prestación.

Por lo que, la antigüedad se encuentra ligada a la incorporación y a la relación de trabajo; hay que distinguir entre las manifestaciones de la antigüedad (planta de trabajo,

ascenso, indemnización), que se encuentran atadas directamente con la continuidad y la permanencia de la relación de trabajo, así la indemnización por antigüedad existe con independencia del despido.

La mutación o extinción de los derechos y obligaciones contractuales reconocen automáticamente los derechos de antigüedad.

Dentro de la hipótesis puede darse primero un contrato por tiempo determinado y posteriormente su reconocimiento por tiempo ilimitado, por lo que se extinguirá el primer contrato y se creará otro por tiempo indefinido.

En el contrato a término fijo, puede darse la circunstancia de ser renovado varias veces y por consiguiente la realización de distintos objetos y condiciones principales; dentro de esta situación los derechos de antigüedad se van generando y pasando de un contrato a otro sin importar su duración sino que la actividad o actividades que se van realizando son de manera continua e ininterrumpida dentro del trabajo.

La ley de manera estricta señala que sólo los trabajadores de planta tienen derecho a la prima de antigüedad; pero siendo el derecho del trabajo protector de las clases más necesitadas se debe creer que los demás trabajadores también tienen derecho.

Así la prima de antigüedad se caracteriza por:

1. La prima de antigüedad sólo se paga a los trabajadores de planta.

2. Tienen derecho los trabajadores que se retiren voluntariamente.

3. Tienen derecho los trabajadores que sufran una incapacidad física o mental.

4. Si el empleado o el patrón rescinden su contrato por causas imputables a ellos o es despedido con justa o injusta causa, tienen derecho a la prima.

5. Si el trabajador tiene más de quince años tienen derecho a la prima, por el contrario tiene menos de quince años no tienen derecho a la prima.

6. En caso de muerte del trabajador, la prima debe ser recibida por los beneficiarios.

Todos los trabajadores tienen derecho a que se les determine su antigüedad no importando que sean de planta.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO ADVIERTE DISTINCIÓN ENTRE LOS EMPLEADOS DE PLANTA TRANSITORIOS Y LOS PERMANENTES.**-Para efectos de la prestación a que alude el numeral 162 del código obrero, aquélla debe aprontarse en razón al tiempo de duración del vínculo laboral, sin importar si la calidad de planta del trabajador es desempeñada en forma temporal o fija, es decir, si sólo es ocupado por un periodo de tiempo al año o en lapso interrumpido, pues el precepto legal en cita no distingue entre uno y otro.

**QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 3945/95. Juan Solano Limón. 29 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte: III, Enero de 1996, Tesis: I.5o.T.36 L, Página: 327.

Para el cómputo de la antigüedad se toma en cuenta el tiempo efectivamente laborado y no el número de años que haya durado la relación laboral, luego esté término pudo haber sido interrumpido, y en caso de presumirse el trabajo laborado por todo ese tiempo, corresponderá al patrón demostrar que han habido interrupciones.

**TRABAJADORES TRANSITORIOS NECESIDAD DE QUE EL PATRÓN PRECISE LOS PERIODOS DE CONTRATACIÓN**

**CUANDO EXISTA CONTROVERSIA RESPECTO A LA ANTIGÜEDAD.**-Cuando se demande el reconocimiento de una determinada antigüedad generada al servicio del patrón, y éste se excepciona aduciendo que tratándose de un trabajador transitorio sujeto a contrataciones temporales, existieron interrupciones entre una y otra, por lo que el número de días laborados es menor al señalado en la reclamación; resulta indispensable que se precisen los períodos de contratación, para que de esta forma se integre la litis correctamente y el actor se encuentre en aptitud de controvertir esa circunstancia. De no ser así, las pruebas que se aporten para acreditar el dicho del patrón derivarán no idóneas, al no relacionarse con la litis.

**NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 939/96. Petróleos Mexicanos. 1o. de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte: III, Febrero de 1996, Tesis: I.9o.T.42 L, Página: 496.

Es a partir del tiempo de incorporación a la empresa y no el que haya ocupado en algún puesto de trabajo.

**ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES. ES EQUIVALENTE A LOS AÑOS DE SERVICIOS EFECTIVOS.**- El concepto de antigüedad en el trabajo consiste en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación laboral, por tanto es equivalente a la expresión de "años de servicios efectivos" utilizada en los contratos colectivos, ya que esta expresión no debe ser interpretada en forma tan rigurosa, que permita el extremo de excluir de ella los días de vacaciones, permisos, faltas, licencias, incapacidades y otras situaciones análogas en que si bien es cierto no existe prestación de servicios por parte del trabajador, sin embargo, también lo es que no producen interrupción de la relación laboral.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.**

Amparo directo 184/96. Ferrocarriles Nacionales de México. 15 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María Eugenia Estela Martínez Cardiel. Secretario: Héctor Enrique Hernández Torres.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte: III, Junio de 1996, Tesis: VI.2o.36 L, Página: 779.

Ahora bien, de la derivación de varios contratos a tiempo fijo, y con ello me refiero a los contratos sucesivos, sin interrupciones y no a los contratos destinados a actividades extraordinarias; debemos entender que a los trabajadores se les a de computar su antigüedad a partir del primer contrato que dio origen a los subsecuentes, por lo que el patrón en estos casos no podrá alegar que a partir del último contrato no se le podrá computar su antigüedad por ser un contrato de tiempo determinado ya que la antigüedad se calcula a partir de la incorporación del trabajador a la empresa.

Al prolongarse la prestación de trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad unos meses o varios años, que constituye su antigüedad.

Al terminar la causa que motivo la contratación, la sustitución de un trabajador, o materia de trabajo acaba con ello la incorporación a la empresa, la antigüedad en estos casos se conserva durante la inactividad de la relación y vuelve a contarse cuando el trabajador es recontratado dentro del plazo y previo aviso del empresario para que ocupe la vacante.

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

prestación que se genera día con día, por y durante el desarrollo de la relación laboral.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 164/95. Instituto Mexicano del Seguro Social. 1o. de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Rodríguez Olmedo. Secretario: Antonio López Padilla.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte: I, Junio de 1995, Tesis: VIII.2o.9 L, Página: 400

En estos casos por tratarse de trabajadores eventuales o intermitentes, es muy difícil que deseen laborar en esas condiciones ya que un trabajador busca un empleo estable y que sea generador de otros derechos; que no se encuentre preocupado por que el día de mañana estará sin trabajo, por concluir su contrato o por esperanzarse a que subsista la materia de su contratación, en otros casos la aceptación de laborar de esa manera va apegada a la falta de un sustento que le sea estable, por lo que el trabajador buscará el empleo que le garantice el derecho al trabajo.

Además, de que será difícil para un trabajador computar quince años de antigüedad en la empresa, ya que se le computará el tiempo efectivamente laborado cuando su trabajo únicamente es de temporada o para substituir a un trabajador, por lo tanto implicaría interrupciones por cada año de servicios.

La prima de antigüedad debe extenderse a todos los trabajadores; si se trata de trabajadores temporales o intermitentes que no logran computar quince años de antigüedad. Cavazos señala que: "En el derecho estadounidense existe un principio fundamental en el cual dice que los

servicios productivos continuados merecen un reconocimiento, lo cual significa que la seguridad del trabajador en el empleo es considerada como un derecho fundamental basado en los años de servicio.<sup>745</sup>

Así tenemos que el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo señala la forma para el otorgamiento de la prima de antigüedad:

*Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:*

*I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;*

*II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;*

*III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;*

*IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:*

*a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.*

*b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.*

*c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;*

*V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y*

---

<sup>45</sup> Guillermo CERVANTES, *op. cit.*, p. 126



VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Así, pues la prima de antigüedad debe pagarse a todos los trabajadores en proporción al tiempo trabajado sin importar su antigüedad o su clasificación, ahora bien, debemos considerar que los derechos laborales son irrenunciables, por lo que reitero que la prima debe pagarse ya sea por retiro voluntario, despido justificado o injustificado, y por muerte del trabajador. En el caso de despido injustificado y el pago de la prima de antigüedad la sanción la trae en el mismo despido.

### 2.3.3. Ascenso.

“El ascenso implica un cambio de empleo, la reclasificación por pasar a una nueva categoría...,”<sup>46</sup>

Todo ascenso en el trabajo implica la existencia de vacantes sean definitivas o provisionales con duración mayor de treinta días o menor y puestos de nueva creación sobre el puesto que se pretende ocupar, respecto a la mencionada el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo señala la existencia de dos supuestos:

1. Serán ocupadas por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior de un mismo trabajo, oficio o profesión.

2. Si el patrón cumple con su obligación de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, corresponderá el ascenso al trabajador que haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> Juan Rivera, *Contrato de Trabajo y antigüedad en la empresa*, Ed. Instituto de estudios políticos, Madrid, 1964, p. 77.

<sup>47</sup> José Davalos, *op. cit.*, p. 240.

De lo anterior, sólo el trabajador que sea apto y tenga mayor antigüedad podrá reclamar la vacante y por consecuencia su ascenso, pero en igualdad de condiciones se preferirá al trabajador con una familia a su cargo; si continua la igualdad se someterá a un examen del cual va a determinar quien es el más idóneo para el puesto.

Así, también tenemos que para la ocupación de una vacante subsiste el derecho de preferencia en el cual el trabajador mexicano tiene que ser preferido por el patrón respecto de los que no lo sean, siempre y cuando le hayan servido satisfactoriamente.

Por lo que, para hacer valer éste derecho los trabajadores que aspiren a un puesto vacante o uno de nueva creación deberán presentar conforme al artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo los siguientes requisitos:

1. Una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad,
2. Si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos,
3. Si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo,
4. La naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan.

Respecto a nuestro principal punto a tratar a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa; al igual que los anteriores tendrán derecho de preferencia y al ascenso.

Por lo que de lo anterior, implicaría que para ocupar una vacante se deberá estar dentro de la misma categoría del puesto que se va ocupar, lo que desde mi punto de vista implicaría una violación a las garantías individuales del trabajador ya que la misma Constitución en su artículo 5 señala:

“A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a..., trabajo que se le acomode siendo lícitos...,”

Por lo que no se le debe impedir a un trabajador cualquiera que sea su clasificación a solicitar un ascenso aunque no sea para ocupar un puesto de la misma clasificación, más aun cuando se trata de un trabajador contratado en forma sucesiva bajo la contratación a tiempo determinado, si es cierto que para ocupar una vacante se le debe otorgar al trabajador con mayor antigüedad, también lo es que si a sido contratado en forma sucesiva, también se le debe determinar su antigüedad respecto de los que reclamen la vacante y por consiguiente el ascenso.

Si el trabajador demuestra que es apto para el puesto vacante o de nueva creación y respecto del cual no le dan la preferencia podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente.

**ASCENSO DEL TRABAJADOR CONDICIONADO A SU CAPACIDAD.-** Si bien es cierto que nuestra legislación no admite los contratos a prueba, si está expresamente determinado que si se asciende a un trabajador a una categoría superior y no demuestra en el término de un mes capacidad para desempeñarla, ninguna obligación existe para el patrón de conservarlo indefinidamente en el puesto, a menos que deje transcurrir más de un mes y pretenda después volverlo a su antiguo empleo.

Amparo directo 3509/63. Orlando Hernández Cesar. 24 de febrero de 1964. 5 votos. Ponente: Raúl Castellano.

Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte: LXXX, Quinta Parte, Página: 11.

Ahora bien, que si es cierto que la misma ley nos señala los requisitos que debemos tomar en cuenta para solicitar una vacante, también lo es que ello implica un requisito de procedibilidad respecto de trabajadores de planta, el cual no están obligados a realizar; y que es obligatorio para los trabajadores transitorios.

Al respecto hay que decir que esté requisito si lo deben de realizar los trabajadores como lo dice la ley transitorios o temporales o bien que desempeñen una actividad extraordinaria y únicamente en estos casos los trabajadores podrán pedir una vacante respecto de su misma clasificación; y que respecto a los trabajadores contratados en forma sucesiva no se les debería pedir el requisito ya que su contratación implica también que hay una antigüedad que se debe tomar en cuenta respecto de los demás trabajadores de planta.

#### 2.3.4. Planta de trabajo.

Al hablar de la planta de trabajo estamos ante el trabajador de planta el cual quedo definido dentro de la primera parte de nuestro trabajo de investigación.

Sin embargo al hablar de éste trabajador se presupone la contratación por tiempo indefinido; así Mario de la Cueva declara: *"...las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dio origen."*<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Mario de la Cueva, op. cit., p. 222

Esté contrato busca garantizar la estabilidad en el empleo, sustento económico del trabajador y de su familia; y como anteriormente se dijo es la seguridad que tiene el trabajador una vez iniciada la prestación del trabajo para no ser separado de su empleo, así como la de garantizar al trabajador el ejercicio de sus derechos sociales.

Por lo que partimos de que para obtener una planta de trabajo se deberá tener por consiguiente la celebración del contrato por tiempo indefinido; pues cuando se tengan celebrados contratos sucesivos por subsistir la materia de trabajo el patrón primeramente deberá reconocer que su trabajador tiene el derecho a que se le reconozca una contratación indefinida y reconocida consecuentemente, traerá aparejada la planta de trabajo.

El trabajador que haya sido contratado a tiempo fijo y que sustituye a un trabajador de planta que renuncia, adquiere derechos sobre el empleo; para robustecer lo anterior cito el siguiente criterio.

**CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO FIJO. CASO EN QUE EL TRABAJADOR ADQUIERE LA PLANTA POR CONTINUAR LA RELACIÓN VENCIDO EL TÉRMINO.-** Cuando un trabajador que ha sido contratado por un termino determinado de días, para substituir a otro de planta que después renuncia, sigue prestando sus servicios no obstante haberse vencido el término para el cual fue contratado, resulta inconcuso que se le debe considerar de planta porque ha adquirido derechos sobre la plaza, sin que sea obstáculo para llegar a tal conclusión el hecho de que el escalafón marque determinados requisitos para dicha plaza, el derecho a la plaza por la prestación del servicio en forma interrumpida no puede coartarse por requisitos que deben llenarse previamente al desempeño de la labor.

Amparo directo 4864/63. Instituto Mexicano del Seguro Social. 18 de junio de 1964. 5 votos. Ponente: Ángel Carvajal.

Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte: LXXXIV, Quinta Parte, Tesis: Página: 16.

No obstante lo anterior, los trabajadores a tiempo fijo desconocen que se les puedan reconocer una contratación sucesiva por una a tiempo indefinido (sólo cuando subsista la causa motivadora o la realización de actividades permanentes que hacen que la relación se prolongue en el tiempo). Por lo que la contratación trae aparejada en contravención al trabajador primeramente que no se le reconozca su contratación a tiempo indefinido y segundo que no se le permita tener estabilidad en el empleo y como resultante la planta trabajo y derivado de ello las manifestaciones de la antigüedad, así como el goce y disfrute de derechos de la seguridad social, tales como el goce de un pensión.

#### 2.3.5. Indemnización a la que tienen derecho los trabajadores.

A principio de nuestro trabajo se señalaron los requisitos para poder contratar bajo la modalidad de contratación por tiempo determinado y una de ellas es la entrega del finiquito correspondiente al término de la relación de trabajo.

No obstante que se haya pactado un tiempo determinado en el contrato, puede terminar la relación laboral anticipadamente siempre que se encuentre en una de las causales de rescisión, o bien si subsiste la materia de trabajo para la que fue contratado y se da por terminado dicho contrato, si la conducta no se ubica en estos supuestos la separación se considerará despido injustificado.

La constitución en su artículo 123, fracción XXII, da dos opciones al trabajador que ha sido despedido; la primera es el cumplimiento del contrato (reinstalación) y la segunda la

indemnización consistente en el importe de tres meses de salario sin distinguir el tipo de contrato.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo señala respecto a las indemnizaciones lo siguiente:

*Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.*

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

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

*I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;*

*II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;*

*III. En los casos de trabajadores de confianza;*

*IV. En el servicio doméstico; y*

*V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.*

De lo expuesto retomamos que el patrón no se encuentra obligado a reinstalar al trabajador cuando se trate de trabajadores eventuales, no obstante lo anterior el artículo 50, fracción I, de la misma ley hace alusión a la indemnización de trabajadores eventuales estipulando:

*"1. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados..."*

Ahora bien, la indemnización debe entenderse que ha de pagarse a los trabajadores que se encuentren dentro de los supuestos del artículo 37 de la Ley Federal del trabajo, es decir que hayan realizado una actividad cuya naturaleza así lo requiera o bien la de substituir a un trabajador.

Por lo que sí la relación de trabajo fue menor de un año tendrá derecho a la siguiente indemnización:

1. Una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados,
2. Tres meses de salario,
3. Salarios vencidos.

Si la relación de trabajo fue mayor de un año:

1. Una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios,
2. Tres meses de salario,
3. Salarios vencidos.

Cuando el trabajador se separa de su trabajo, independientemente de que sea por causa imputable al patrón no sólo se limita a reclamar las anteriores indemnizaciones, sino también el pago de la prima de antigüedad, parte proporcional del aguinaldo, etc.

Retomando lo antes expuesto, en nuestra tesis como es necesario celebrar diversos contratos para prorrogar la relación laboral mientras subsista la materia de trabajo y no se establezca la causa motivadora de la temporalidad se considerarán por tiempo indeterminado.



Por lo que, para efectos de indemnización se le han de computar los años de servicios prestados desde la fecha en que ingreso al trabajo y no la fecha que tenga en su último contrato.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 50, fracción II, prescribe:

*II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.*

Por lo que, en ambos casos la ley no hace distinción entre uno y otro contrato y señala como indemnización veinte días por cada año de servicios no importando que la relación de trabajo sea por tiempo determinado o indeterminado.

Para el patrón el dar por terminada la relación de trabajo sin que se finiquite le traerá como consecuencia además de las mencionadas en caso de que la Junta de Conciliación y Arbitraje lo condene al pago de los salarios caídos, pago de todas y cada una de las prestaciones a las que tenga derecho el trabajador, a llevar un juicio laboral que puede llevarse varios años, además de los gastos por concepto del litigio resultando más perjudicial que el pago del finiquito que le corresponda al trabajador.

Así, que el patrón que no pretenda reconocer como contratos por tiempo indefinido a una serie de situaciones que se pretendían considerar en perjuicio del trabajador como de tiempo determinado le acarrearán las mismas consecuencias. Por lo que le convendría más al patrón reconocer desde el principio los derechos que tiene el trabajador y utilizar la contratación a tiempo fijo sólo cuando pueda demostrar la causa motivadora de la contratación temporal, el tiempo de la vigencia o duración

y el objeto de la contratación siempre y cuando nos sea el objeto una actividad permanente y necesaria de la empresa, es decir, que se especifique el trabajo a desarrollar.

## CAPÍTULO 3.

### REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

#### 3.1. Proyecto de Reforma en materia de contrato individual de trabajo por tiempo determinado del Congreso del Trabajo y Sector Empresarial.

Una reforma a la Ley Federal del Trabajo no debe tomarse a la ligera, que signifique la pérdida de los derechos ganados por los trabajadores que constituye una memoria histórica que no puede hacerse de lado en la actualidad; así se han dado varias propuestas que lejos de mejorar los derechos de los trabajadores tienden a disminuirlos.

En el presente capítulo he decidido enfocarme a las propuestas establecidas por el Congreso del Trabajo y el Sector empresarial las cuales han sido tomadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para ser presentadas ante el legislativo y por otra parte el Proyecto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo presentado por la Unión Nacional de Trabajadores que será presentada ante dicha cámara por el PRD.

Así, he decidido dedicarme en el presente capítulo a las reformas respecto del contrato individual de trabajo por tiempo determinado al cual se le pretende adicionar la contratación a prueba, capacitación, y la ya tratada de temporada y por otro lado se pretende dejar igual los artículos 37 y 39 de la Ley federal del Trabajo vigente.

*"En el nuevo artículo 39-A se crea la relación de trabajo con periodo de prueba de hasta por 30 días y en el 39-B los*

*contratos de capacitación inicial en los cuales el trabajador percibirá un salario acorde con la categoría del puesto que desempeñe.*

*En el artículo 39-D se imponen candados para que los empresarios no abusen de esa nueva modalidad de contrato estableciendo que los periodos de prueba y capacitación inicial son improrrogables, además de que no podrán aplicarse al trabajador en forma simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión.*

*Y en el 39-F se regulan las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado para labores discontinuas (contrato de temporada), señalando que los trabajadores que presten sus servicios bajo esa modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado.”<sup>49</sup>*

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social ha optado por presentar la iniciativa de reforma a la Ley Federal de Trabajo que le fue presentada por el Congreso del Trabajo y el Sector empresarial; mientras que la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) rechaza las reformas propuestas por estos sectores.

Por lo que respecta a nuestro objeto de estudio el multimencionado Contrato individual de trabajo por tiempo determinado, la Secretaria del Trabajo y Previsión social apoyada por los sectores mencionados pretenden incluir las modalidades de contratación a prueba, capacitación inicial y de temporada (que existe dentro de los artículos 47 fracción I, 37 fracción I, 153-A de la Ley Federal del Trabajo vigente).

Por otro lado la Unión Nacional de Trabajadores apoyada por el Partido de la Revolución Democrática (PRD) respecto al contrato individual de trabajo por tiempo determinado no señala ninguna modificación a los artículos vigentes ni propone nuevas formas de contratación, pero se necesita que se reformen aspectos de la contratación a tiempo determinado.

---

<sup>49</sup> Orquidea Soto "Reforma laboral: texto avalado por empresarios y Congreso del trabajo", *El Universal*, México, DF, 30 de Noviembre 2002, p. 7-A.

Así, se transcribe la parte relativa a la contratación por tiempo fijo del Proyecto de Reforma de la Ley Federal del Trabajo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social:

**Artículo 39-A.** *Se entiende por contrato de trabajo a prueba, aquel por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios de manera personal y subordinada por un periodo que no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios e indispensables para desarrollar la actividad o trabajo que se solicita.*

*El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta 180 días, cuando se trate de trabajadores para ocupar puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.*

**Artículo 39-B.** *Se entiende por contrato de trabajo para capacitación inicial, aquél por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un periodo bajo la dirección y mando técnico de personal capacitado en determinada actividad o categoría, con la finalidad de proporcionarle los conocimientos necesarios para la realización de una actividad productiva determinada, de acuerdo con un programa acordado con el empleador.*

*La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de seis meses. El salario que se convenga nunca podrá ser inferior al mínimo.*

**Artículo 39-C.** *La forma del contrato a que se refieren los artículos precedentes será por escrito, en caso contrario se entenderá que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado.*

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

**Artículo 39-E.** *Cuando concluyan los contratos de trabajo a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.*

**Artículo 39-F.** *Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general. Podrán*

*pactarse para labores discontinuas cuando los servicios del trabajador sean requeridos para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios todos los días laborables de la semana, del mes o del año;*

*Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo trabajado.”<sup>50</sup>*

Respecto a los nuevos artículos que propone la Secretaría del Trabajo y Previsión Social adicionar el 39-A establece una contratación a prueba que no podrá exceder de 30 días con la finalidad de que se compruebe que el trabajador que es apto para el trabajo que solicita; excepto en los casos de puestos de dirección o administración cuyo período de prueba podrá exceder de 180 días, cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales.

Sobre lo anterior esté tipo de contratación no tiene razón de ser ya que la ley vigente establece en su artículo 47, Fracción I, como causal de rescisión:

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

Por otro lado se establecen períodos de prueba, señalando tres meses de trabajo; pero cabe señalar que el período de prueba no computa los tres meses para indemnizaciones, señalando que para tal efecto deben descontarse, además de que una vez transcurrido el período de prueba si el trabajador continua con la prestación de sus servicios al contrato queda consolidado y sus efectos se atrasan al día inicial de ingreso del trabajador.

<sup>50</sup>Mano Vega Huerta, Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2002 y observaciones, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, [http:// www.iic.unam.mx](http://www.iic.unam.mx)

Ahora, Abelardo Villapando señala que en derecho Boliviano, tratándose de trabajos de temporada no se acostumbra estipular término de prueba y que se considera como período de prueba sólo el que corresponde al inicial de los primeros tres meses más no a los subsiguientes que resulten en virtud de la renovación o prórroga, así se tiene que en los contratos de trabajo celebrados con trabajadores debiéndose entender el contrato por tiempo indefinido, sólo en tal caso queda establecido el período de prueba, pasando ese tiempo si el trabajador continúa trabajando su contrato debe quedar firme y su tiempo de servicios debe computarse desde el día inicial de ingreso sin deducción del período de prueba, ni en los períodos subsecuentes.<sup>51</sup>

Volviendo al artículo en comento, no se necesita someter al trabajador a una contratación a prueba ya que de no comprobar ser apto, tener las capacidades, aptitudes, para el trabajo que desarrollará el patrón tiene un término de 30 días para rescindir la relación de trabajo.

Al tratarse del período de prueba de 180 días para puestos de dirección o administración al igual que el anterior no tiene ninguna razón ya que en la mayoría de los casos estos puestos de trabajo son ocupados por el personal de la empresa que se encontraba laborando en ella, además de que estos puestos de trabajo también son ocupados por trabajadores de confianza.

Someterse a una contratación a prueba por seis meses implicaría una tremenda pérdida de tiempo para aquellos que no lograran el empleo, además de que en ambos casos no se establece responsabilidad al patrón por la terminación anticipada del contrato.

---

<sup>51</sup> Baltasar Cavazos, *op cit*, p. 257.

En el período de prueba, ambas partes pueden dar por terminada la relación de trabajo con o sin señalamiento de causa, pero en la pretendida reforma no se establece derechos indemnizatorios.

Dentro del período de prueba no se señala que ambas partes se obliguen al pago de aportaciones a la seguridad social; ya si bien es cierto que se somete al trabajador a un período de prueba en el cual se observará si es apto o no para desempeñar el trabajo que se pretenda realizar, también lo es que durante ese período el trabajador pueda contraer alguna enfermedad o accidente, por lo que dentro de esa contratación se debe obligar al pago de dichas aportaciones así que se deberá de computar el mencionado período tanto para los resultados laborales y contribuciones de seguridad.

Como dice Néstor de Buen: debe tratarse de un período de prueba en el contrato, no de un contrato de trabajo a prueba.

Por otra parte, en la primera parte del artículo se explica lo que debe entenderse como contrato a prueba y que tendrá una duración de 30 días con la finalidad la de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos para la realización del trabajo, posteriormente en su segundo párrafo se contradice ya que establece un período más largo de 180 días con la misma finalidad pero aplicándose a trabajadores con otras funciones, por lo que el simple hecho de ser trabajador con una mayor o menor preparación no debe ser objeto de distinción entre períodos de contratación.

Ahora en el artículo 39-B se establece un nuevo tipo de relación o de contrato por capacitación inicial cuya vigencia estaría condicionada de tres a seis meses o 180 días para



puestos gerenciales, dirección, etc., no encontrándose dentro del contrato de trabajo, sino como un contrato independiente.

Al igual que en la contratación a prueba, no se establece responsabilidad al patrón en caso de que se acredite que no tiene la capacidad o facultades para desempeñar el trabajo.

Sin embargo como antes señalamos ese tipo de contrato ya se encuentra regulado por la ley vigente así tenemos que la capacitación es un derecho dentro del trabajo; se obliga a el patrón no sólo a la capacitación también al adiestramiento ya que ambos logran elevar tanto en nivel de vida del trabajador como el nivel de productividad de la empresa.

Así la Ley Federal del trabajo regula la capacitación tanto de trabajadores en el empleo como los de nuevo ingreso:

*Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.*

*Artículo 153-G. Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.*

Ahora dentro de las posibles reformas a la Ley Federal del trabajo, no sólo se pretende crear ésta nueva modalidad de contratación, sino además se pretende modificar el capítulo III bis referente a la capacitación de los trabajadores, para que sea de productividad, formación y capacitación de los trabajadores.

Así Max Ortega en su artículo Abascal y la Reforma a la Legislación Laboral, señala que las modificaciones se agrupan en dos bloques, el primero es una estrategia desreguladora,

orientada a eliminar la intervención de la Secretaría de trabajo y Previsión social en el ámbito de Capacitación y adiestramiento; y la segunda es una estrategia productivista convertir a los trabajadores en insumos productivos.

En la estrategia desreguladora los planes y programas referentes a esta materia ya no serán aprobados, ni registrados por la STyPS.<sup>52</sup>

Por otro lado se deroga así como otros el artículo 153-P, que faculta a la STyPS el registro de personas o instituciones capacitadoras o adiestradoras de los trabajadores.

Se deroga el artículo 153-W que da a la STyPS la facultad del registro de constancias de habilidades laborales.

Max Ortega argumenta: " Actualmente, las empresas y los patronos que cumplen con el texto actual del Capítulo III bis, De la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, representan un porcentaje reducido. De aprobarse la estrategia desreguladora propuesta por la STPS, ese porcentaje tenderá a reducirse aún más, confirmando que la preocupación de ésta no es la de la capacitación y el adiestramiento de las y los trabajadores, sino la de soslayar dicha obligación patronal, como una más de las maneras de reducir los costos laborales.<sup>53</sup>

Así encontramos que el análisis del Sindicato nacional de Telefonistas cuestiona que durante los últimos tres años los salarios han caído, ya que México se encuentra ubicado en su economía en el noveno lugar del mundo. Por otro lado se pretende aumentar la productividad y competitividad mediante la maquilización del sector manufacturero, ya que lo atractivo

---

52 Max Ortega, *Abascal y la Reforma de la legislación laboral*, Tomado de la Revista Trabajadores, de la Universidad Obrera de México, Mayo-junio de 2002. Pág. 3, Sindicato nacional de Telefonistas, <http://www.fibratel.org/discusion/leyfederal.html>

53. *Ibidem*.

del país es atraer la inversión extranjera a cambio de mano de obra abundante, barata, disciplinada y controlada.

Así tenemos que las propuesta de reforma de la STyPs tiende por un lado crear la contratación por capacitación y por otro lado se pretende eliminar toda intervención de la STyPS, lo cual nos hace suponer que éste tipo de contratación tiende a reducir la estabilidad en el empleo y que ésta contratación tienda a reducir demás derechos inherentes de los trabajadores. Por lo que tiene la finalidad de que se contraten trabajadores por un período de tiempo con la intención de hacer trabajar a los posibles empleados, pero sin otorgar derechos.

Respecto al artículo 39-C que señala que esté tipo de contratos sea por escrito y que la falta de éste lo entenderá por tiempo indeterminado.

Más allá de que se establezca para está modalidad que conste por escrito debe establecerse para todos los contratos ya que como se dijo antes la falta del contrato trae la carga de la prueba al patrón ya que como establece la ley vigente la falta del escrito no priva al trabajador de sus derechos laborales.

Ahora bien, como ya se ha dicho el anterior artículo establece que los contratos han de celebrarse por escrito, pero en realidad no beneficia a los trabajadores, ya que de nada les sirve que se formalicen estos contratos cuando traen aparejada contrataciones que perjudican al sector trabajador.

En él artículo 39-D se establece que la contratación para capacitación inicial es improrrogable, ni podrán ser sucesivos; sólo se señalan los supuestos en los que no se podrán incurrir

sobre estas contrataciones, más no se establece para la contratación temporal.

Debe tratarse de capacitación en fase inicial del contrato, no de un contrato autónomo de capacitación inicial.

Tocante al artículo 39-E se establece para computo de la antigüedad el tiempo de la contratación a prueba y por capacitación inicial siempre y cuando el contrato pase a contratación indefinida.

El artículo 39-F establece las formas de contratación por tiempo indeterminado serán continuas, pero también podrán ser para labores discontinuas para los caso de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios todos los días laborables de la semana, mes, año; Así también que los trabajadores por tiempo indeterminado como se entiende del artículo, ya reconocidos con ese carácter tendrán los mismos derechos y obligaciones de manera proporcional al tiempo laborado.

Ahora, hay que señalar que dentro de la reforma que presenta la Secretaria del Trabajo y Previsión Social el artículo 37 que regula la relación de trabajo por tiempo determinado de la Ley Federal del Trabajo queda igual; pero en la propuesta y apuntando el artículo 39-F encontramos una contradicción. Por una parte el artículo 37 regula las relaciones por tiempo determinado, luego el 39-F que regula contrataciones por tiempo determinado que al igual que el anterior pretende regular relaciones por tiempo determinado, es decir, y como ya se comento en partes anteriores de nuestro trabajo el patrón no es capaz de reconocer una situación por tiempo determinado como una de tiempo indeterminado ya que por el contrario

busca evadir esta contratación con la finalidad de no reconocer los derechos inherentes a esta contratación.

Debemos entender que la contratación a tiempo determinado es la que regula las actividades temporales o discontinuas que no sean una necesidad permanente dentro de la empresa además de que el mencionado artículo no establece que deba ser la naturaleza del trabajo la que determine ese contrato, ya que la naturaleza del trabajo es la que va a determinar en el contrato su término fijo y por otro lado no hace referencia a la substitución del trabajador que encuadra dentro de la contratación a tiempo determinado.

### 3.2. Proyecto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo respecto del contrato individual de trabajo por tiempo determinado de la Organización Nacional de Trabajadores.

Al referirme al proyecto presentado por la Unión Nacional de Trabajadores lo hago con el propósito de presentar la contracara del anterior proyecto ya que el presentado por esa organización es un poco más benévola que la anterior respecto a la contratación por tiempo determinado no pide que se reforme y más aun rechaza las nuevas modalidades de contratación por lo que en el proyecto deja igual los artículos referentes a esa contratación con la finalidad de garantizar el derecho al trabajo permanente.

Acerca, de dejar igual la contratación por tiempo determinado que prevé el artículo 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo vigente significa que estamos parcialmente conformes que no se reforme este artículo, ya que vuelve a dejar vacíos; sí bien es cierto que la jurisprudencia suple las lagunas también lo es que sí se pretende reformar la Ley Laboral, también lo es que ella no deje espacios sin resolver; al mismo tiempo el

trabajador desconoce el estatuto que lo regula, cuanto más la jurisprudencia por lo que para el patrón es más fácil engañarlo.

Por lo demás, la Ley Vigente y los proyectos que la pretenden reformar; en primer lugar no establece un límite a la contratación sucesiva dentro de los contratos individuales de trabajo por tiempo determinado que en ocasiones regulan una serie de situaciones que pretenden considerar en perjuicio del trabajador como tiempo determinado, lo que permite al patrón seguir con la misma línea de contratación disimulando una contratación indefinida bajo esa modalidad; segundo, no exige que para considerarse una contratación por tiempo determinado se establezca además de la duración que la prestación del trabajo sea realmente extraordinaria cuando la naturaleza del trabajo así lo exija o bien en sustitución de un trabajador y cuando el contrato ha sido prorrogado por más de un año se le considere por tiempo indeterminado y no prorrogado en tanto perdure la materia de trabajo.

Tocante a la reforma en materia de contratación a tiempo determinado, resulta en lo general muy desfavorable tanto para el trabajador como para quien busca un empleo ya que al parecer la reforma tiende a ofrecer al capital transnacional y nacional fuerza de trabajo flexible, por debajo de su valor.<sup>54</sup>

Por lo antes, mencionado la propuesta de reforma violenta los derechos fundamentales de los trabajadores que durante toda la historia han venido acumulando, pretendiéndose hacer a un lado la memoria histórica de un país en beneficio de los poseedores del capital. Así, tenemos que las nuevas formas de contratación pretenden adaptarse a las ya impuestas por Estados Unidos de Norte América a países como Argentina así

<sup>54</sup> Octavio Lóyaga. "Observaciones a las propuestas de la STPS para modificar la Ley Federal del Trabajo." *El Condiano*, México, N° 113, Mayo-Junio 2002, Pp. 82-88.

como a las recomendaciones de los organismos internacionales, en el caso específico del Banco Mundial.

Validar contratos llamados ' basura ' como lo pretende hacer la propuesta de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y que salga triunfante disminuirá en gran medida derechos como la obtención de la base, estabilidad o definitividad en el empleo, planta de trabajo, ascenso, indemnizaciones (no establece responsabilidad al patrón en caso de dar por terminada la relación antes de tiempo sin la necesidad de preavisar o cuando se trate de periodos de seis meses dicha extinción no genera derecho indemnizatorio). Así como las demás prestaciones que establece la ley. Así el miembro de la Organización revolucionaria del trabajo Héctor ZAbadúa al respecto dice sobre estas nuevas modalidades de contratación: "Legalizar contratos basura (abiertamente en la propuesta Abascal, veladamente en la discusión del PRD; Art. 39), ya sea porque así se proponga o porque salga triunfante la propuesta de derecha, reducirá la proporción de trabajadores con acceso a base definitividad en el empleo y por tanto al disfrute del resto de las prestaciones consideradas en la Ley y de las mejoras que se proponen. Hecho que evidentemente representará un ahorro para los empresarios a costa de la calidad de vida de los trabajadores. El crecimiento de trabajo precario o contratos basura, permitirá a los patrones ahorrarse muchos pesos en pagos de contribuciones al seguro social. Pero según los últimos gobiernos la reducción relativa de los trabajadores en activo hace económicamente inviable un sistema de pensiones solidario (ese fue el argumento para privatizar las pensiones en Afores) y sin embargo se propone la apertura a formas de contratación "provisional" que implica

permitir a los empleadores que paguen menos o no paguen contribuciones para la seguridad social.<sup>55</sup>

Estos artículos tienen un sólo propósito: desregular el mercado de trabajo, flexibilizar la contratación como paso previo a su cancelación, suprimir la estabilidad en el empleo, discriminar laboralmente y precarizar el empleo. Todo lo cual beneficia a los patrones, dado que, por un lado, les permite reducir costos laborales y, por el otro, ampliar su poder sobre los trabajadores, acotar el derecho de asociación sindical y contratación colectiva, y debilitar aún más a las organizaciones sindicales existentes.<sup>56</sup>

La propuesta de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social tiene el objetivo de desregular el mercado de trabajo, aniquilar la estabilidad en el empleo, discriminar laboralmente y precarizar el empleo admitiendo modalidades de contratación por tiempo determinado que se encuentren fuera del contrato de trabajo que en este caso impedirían el reconocimiento a derechos que el trabajador se ha ganado durante décadas y que la aprobación de la ley mal estudiada podría ver aniquilados derechos que son producto de la lucha del proletariado.

Por lo que, el único favorecido resulta el patrón ya que a través de estas contrataciones se allegaría de personal que labore en su empresa por un período de prueba o de capacitación a cambio de un salario mínimo y no de un salario acorde a las funciones que desempeñe; además del ahorro de pago de contribuciones al seguro social. Ahora bien, validar estas formas de contrato acarrearán la devaluación de la

---

55 Héctor Mora Zebadía, *Los vicios de la Propuesta Perredista*, Mimeo elaborado el 5 de agosto de 2002, Sindicato Nacional de Telefonistas <http://www.fibratel.org/discusion/leyfederal.htm>

56 *Ibidem*.



fuerza del trabajo, ya de por sí poco retribuida; haciendo que el trabajador se desempeñe mejor en el trabajo; con la incertidumbre si será contratado o no en forma definitiva; reduciendo los costos que permitan reserva de capital en detrimento de la condición de vida de los trabajadores y por otro lado limitando el derecho de asociación sindical y contratación colectiva.

Además, consiente al patrón contratar al personal de ésta forma una y otra vez cayendo en los vicios de la contratación por tiempo determinado que tienen por objeto eludir la consecuencia jurídica que les atribuye la norma estatutaria de duración indefinida y sus derechos inherentes.

Estas reformas pretenden que el patronal pueda terminar la relación laboral como le convenga sin que implique una responsabilidad legal; más aún si se aprueba la contratación a prueba de 30 días hasta por 180 días o para capacitación inicial de tres a seis meses.

Otros muchos aspectos que olvida la nueva reforma son:

- A. No señala si la contratación a prueba es optativa o no sobre todo si se trata de trabajos en los que no sea necesaria la prueba o capacitación inicial (manufactura);
- B. No se refiere a los trabajadores que han desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación y no sea necesario someter al período de prueba;
- C. No establece una duración máxima ni mínima de contratación temporal y que al igual que los otros nuevos contratos consten por escrito;
- D. No establece que para las contrataciones las condiciones de trabajo no sean inferiores a las señaladas por la ley;

E. No señala que igualmente tendrán derecho a la Seguridad Social, así como obligar a las partes al pago de aportaciones a la seguridad social y que el trabajador tenga derecho a las prestaciones por accidente o enfermedad de trabajo.

Hay que acordarse que los derechos adquiridos por los trabajadores no han sido un regalo del patronal, ya que son el esfuerzo de décadas por la obtención de mejores derechos laborales y que la aprobación de estas reformas implicaría el menoscabo de estos derechos; ya que el hecho de aceptar nuevos contratos que no están dentro del trabajo mismo, implica la pérdida de la base, antigüedad, estabilidad y definitividad en el empleo, indemnizaciones, así como la pérdida de la seguridad social que implicaría por lo tanto, la pérdida del derecho a la salud, asistencia médica, servicios sociales necesarios para el bienestar individual.

Por lo tanto, mientras se utilicen contratos por tiempo determinado que tengan por objeto reconocer situaciones por tiempo indefinido, acarreará al patrón y al trabajador perjuicios, que se traducen en prestaciones económicas no recibidas al trabajador y en pago de ellas al patrón.

Asimismo, es importante que en la celebración del contrato individual por tiempo determinado se establezcan los requisitos de la actividad extraordinaria, que la relación ha de ser por tiempo determinado, el período de contratación, especificar el nombre del trabajador substituido, la causa de la substitución, la actividad temporal que se realizará. Por lo que el contrato de trabajo debe estipularse por escrito ya que en caso de juicio laboral el patrón tendrá la carga de la prueba y sólo así podrá demostrar sus excepciones y defensas; a menos

de que el trabajador demuestre que dicho contrato se prorrogó de manera sucesiva y que esté regulaba actividades indefinidas.

Por lo que no sé ésta de acuerdo conque el contrato individual de trabajo por tiempo determinado se celebre en forma sucesiva ya que su uso del contrato evade derechos de los trabajadores.

Ahora bien, no estoy de acuerdo la reforma que se le pretende hacer a la Ley Federal del Trabajo, ahora bien, con la creación de nuevas modalidades de contratación por tiempo determinado ya que lejos de mejorar la calidad de vida de los trabajadores tiende a disminuir derechos que durante décadas han sido el fruto de luchas contra los ostentadores del capital.

La creación de la contratación a prueba y capacitación inicial no tiene razón de ser ya que la primera está regulada por la Ley Federal del Trabajo vigente lo regula como un período de prueba en el contrato, y someter al trabajador a un período de 180 días a prueba o capacitación inicial significaría una enorme pérdida de tiempo para aquellos que no logran el empleo, además de que ésta nueva forma no establece responsabilidad al en caso de la terminación anticipada del contrato.

Por otro lado, se nos habla de contrato a prueba y de capacitación inicial, lo que no se nos establece dentro de éstas propuestas es que si primero someten al trabajador a contratación a prueba no se deberá someter a capacitación inicial y caso contrario si primero se somete a capacitación inicial no se le someta a prueba, ya que de serlo estaríamos nuevamente ante la posibilidad de eludir derechos de los trabajadores sin la menor traba posible.

Por lo que toca a la contratación por tiempo determinado se debe señalar que cuando se trate de ésta contratación no se debe someter a un contrato a prueba o capacitación inicial, ya que presupone que la contratación a tiempo determinado es para cubrir necesidades extraordinarias no de carácter permanente, por lo que supone que ésta contratación es por una duración a tiempo corto y someterlo a está contratación implicaría que el patrón una vez más y como lo ha venido haciendo suprimir la estabilidad en el empleo y demás derechos inherentes a ella.

Ahora bien, no es necesario que se creen nuevas formas de contratación sino que las establecidas en la Ley Federal del Trabajo vigente regulen lo vacíos que dentro de ella se encuentran como el de regular la prórroga del contrato por tiempo determinado que trae aparejada la contratación sucesiva y consecuentemente la contratación por tiempo indefinido.

Tanto la STyPS, el sector empresarial, y la UNT, continúan pretendiendo que se reforme la Ley Federal del Trabajo, por no decir que se derogue totalmente y se cree una nueva que se encuentre al servicio del sector patronal y del capital extranjero, por lo que los trabajadores y la sociedad deberán unir esfuerzos, hacer un verdadero análisis y no permitir que se haga una reforma que los perjudique, no sólo a ellos sino también a los trabajadores de mañana.

Así las propuestas de reforma tiende a aumentar la explotación del trabajo, con un valor menor, ahorro de las condiciones de trabajo a expensa del los trabajadores, la disminución de costos en cuanto a la capacitación por retirarse la STyPS.

Por otro lado, no se ve la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo, pero si se observa el empeño del sector patronal por reformarla argumentando que es necesaria y que generará más empleos lo cual es contrario a lo que se pretende hacer creer.

Esperamos que esta investigación sirva para poner atención de que no basta crear nuevas reformas sino que la ley se aplique, además de enmendar los vacíos que en ella se encuentran, y que no se le violente ya que en aras de proteger al trabajador el sector patronal siempre buscara la forma de que la ley le favorezca a costa de los trabajadores, con la finalidad de pagar menos contribuciones y obtener un mayor ganancia de su capital a cambio del trabajo, salud, patrimonio y derechos de los trabajadores.

## CONCLUSIONES.

**PRIMERA.-** El Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado que no regula actividades extraordinarias, no reconoce al trabajador el derecho de estabilidad, antigüedad, planta de trabajo, ascenso, indemnizaciones, y al patrón como consecuencia su reconocimiento y el acreditar que la relación de trabajo fue por tiempo determinado; por lo tanto el uso indebido del Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado resulta perjudicial para el trabajador y el patrón.

**SEGUNDA.-** El patrón que celebra el Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado que regula actividades laborales permanentes evade el derecho a la estabilidad laboral, así como las manifestaciones de la antigüedad.

**TERCERA.-** El uso del Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado sólo es admisible cuando la necesidad extraordinaria del trabajo sea perentoria, esporádica o de carácter temporal; por lo tanto no basta que se señale su duración, llegado el término si subsiste la materia de trabajo la relación se prorrogará automáticamente.

**CUARTA.-** Para justificar la contratación por tiempo determinado es indispensable que el documento señale de manera precisa la causa que motiva la temporalidad de la contratación, por lo que si no lo acredita se enmarcara como una contratación indefinida.

**QUINTA.-** La prórroga continuada del Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado trae aparejada la contratación sucesiva, por lo tanto el reconocimiento que la relación de trabajo que se ejecuta es permanente.

**SEXTA.-** El patrón debe ser sancionado cuando haga uso del Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado,

para regular actividades de origen permanente, no sólo al pago de las prestaciones que le correspondan al trabajador, también a una multa con el ánimo de evitar el engaño de la ley.

**SÉPTIMA.-** El patrón puede dar por terminado el contrato por tiempo determinado atendiendo a su duración; por lo tanto, la contratación sucesiva bajo la forma de contrato por tiempo determinado no trae la certeza en el empleo al trabajador.

**OCTAVA.-** La prórroga del Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado no podrá exceder de un año; por lo tanto si excediere deberá estimarse como una contratación indefinida.

**NOVENA.-** La realización de actividades permanentes y continuas bajo la Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado exige la estabilidad y permanencia en el empleo.

**DÉCIMA.-** El Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado vigente en cada contrato sucesivo determina los derechos de antigüedad en el empleo, así como de sus manifestaciones(planta de trabajo, ascenso, e indemnizaciones).

**DECIMOPRIMERO.-** Validar nuevas modalidades de contratación a prueba o capacitación inicial permitirán al patronal; por lo tanto la evasión de los derechos de planta, estabilidad, ascenso, indemnizaciones.

**DECIMOSEGUNDA.-** Las nuevas modalidades de contratación no establecen la excepción de no someter al trabajador a estas contrataciones; por lo tanto cuando se ha desempeñado con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación no se deberá aplicar la contratación a prueba.

**DECIMATERCERA.-** Las nuevas modalidades de contratación a tiempo determinado no señalan la obligación del

goce de derechos a la seguridad social, por lo tanto el goce de la seguridad social debe abarcar todas las formas de contratación.

**DECIMOCUARTA.-** La propuesta de adicionar nuevas contrataciones no establece responsabilidad al patronal en caso de dar por terminada la relación antes de tiempo o cuando la duración supere los seis meses; por lo tanto se debe obligar al patrón al cumplimiento de su responsabilidad.

**DECIMOQUINTA.-** En el del artículo 37 fracción II de la Ley Federal del Trabajo vigente, se debe adicionar lo siguiente:

*Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:*

*I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;*

*II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; con derecho a conservar el puesto de trabajo; siempre que en el documento se señale el nombre del sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el trabajo que ha de desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador que pase a desempeñar el de aquel.*

**DÉCIMO SEXTA.-** Se debe rechazar los proyectos de reforma presentados por el Congreso del trabajo y la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (proyecto empresarial), así como el proyecto de la Unión Nacional de Trabajadores, en caso de salir triunfante alguno de los presentados en el Congreso de la unión, debe de rechazarse la reforma a la Ley Federal del Trabajo ya que ambos traen aparejada la subterfugio de los derechos elementales de los trabajadores; pero se deben regular los oquedades de la Ley vigente, la creación de nuevos artículos dentro artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo a efecto de terminar con el uso indebido de Contrato Individual de Trabajo



por Tiempo Determinado y con la contratación sucesiva por lo que deberá decir:

*Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.*

*La prórroga continua que exceda del límite señalado por la ley entenderá que la relación de trabajo es por tiempo determinado.*

## BIBLIOGRAFÍA

BAENA, Guillermina. Manual para elaborar trabajos de investigación documental, México, UNAM, 1979.

BAENA, Guillermina. Instrumentos de investigación, México, UNAM, 1979.

CABAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral, Ed. Trillas, México, 1996.

CABAZOS CHENA, Guillermo y otros. Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos de Norteamérica, Canadá y el derecho del trabajo mexicano T.L.C., Ed. Trillas, México, 1993.

CAVAZOS FLORES, Baltasar (comp). Derecho laboral en Iberoamérica, Ed. Trillas, México, 1981.

CECA MAGÓN, Esteban y otros. Las diversas modalidades de la contratación laboral, Ed. Revista general de derecho, Valencia, 1999.

CERVANTES NIETO, Héctor. Consejos prácticos sobre el contrato individual de trabajo, Ed. ISEF, México, 2002.

DÁVALOS, José. Derecho del trabajo I, Ed. Porrúa, México, 1990

DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo, Vol. I, II, Ed. Porrúa, México, 1994.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo I, Ed. Porrúa, México, 1998.

DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, José Alfredo. Derecho civil (parte general), Ed. Porrúa, México, 1994.

ECO, Humberto. ¿Cómo se hace una tesis?, Ed. Gedisa, España, 2003.

GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del trabajo, Ed. Oxford, México, UNAM, 1999.

FLORES G, Arturo. Interpretación y aplicación práctica del contrato individual de trabajo, Ed. Universidad Abierta, México, 2002.

GARCÍA PIQUERAS, Manuel. Las modalidades del contrato de trabajo en la reforma laboral, 3ª. ed, Ed. Lomares, 1996, 371 pp.

GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho individual de trabajo, Ed. Oxford, México UNAM, 1999.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del trabajo, Ed. Mc. Graw Hill, México, 1997.

MUÑOZ RAZO, Carlos. ¿Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis?, Ed. Pearson, México, 1998.

GÓMEZ ORLANDO y otro. Curso de derecho del trabajo I, ED. Cárdenas Editor y distribuidor, México, 1980.

RIVERO LAMAS, Juan. Contrato de trabajo y antigüedad en la empresa, Ed. Instituto de estudios políticos, Madrid, 1964.

SUÁREZ FERNANDO, La terminación del contrato de trabajo, Ed. Publicaciones del real colegio de España en Bolonia, 1967, p. 15.

#### **LEGISLACIÓN**

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Ed. Isef. México, 2003.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ed. Isef, México, 2003

CÓDIGO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL. Ed. Isef, México, 2003

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA. JURISPRUDENCIA.

#### **OTRAS FUENTES**

DE PINA, Rafael. Diccionario de derecho, Ed. Porrúa, México, 1997.

LAAT EHEVERRIA, Bernardo. El contrato de trabajo por tiempo determinado, Revista Judicial, N° 36, año X, Costa Rica, Marzo 1986.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Propuestas para reformas, Congreso del trabajo y sector empresarial, México, 2002.

LIZALDI, J.J. "Entre nos", El Universal, México D.F. 27 de Noviembre 2002, pp. 27-A.

LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. "Observaciones a las propuestas de la STPS para modificar la Ley Federal del Trabajo", El Cotidiano, Revista de la realidad mexicana actual, México D.F. Universidad Autónoma Metropolitana, numero 113, mayo-junio de 2002, pp. 82-88.

PROYECTO DE LA UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES. Reformas a la Ley Federal del Trabajo, México, junio 2002.

RODRÍGUEZ, Flavia. "Reforma laboral un paso al consenso", El universal, México D.F. 13 de Diciembre 2002, p. B-7.

SOTO, Orquídea. "Reforma laboral: texto avalado por empresarios y Congreso del trabajo", El Universal, México D.F. 39 de Noviembre 2002, pp. 1-A, 7-A.

VELASCO, Carlos. "Histórico: pactan reforma laboral", El Universal, México D.F. 27 de Noviembre 2002, pp. 1-A, 6-A.

Unión Nacional de Trabajadores.

[http:// www.unt.org.mx](http://www.unt.org.mx)

Sindicato Nacional de Telefonistas.

<http://www.fibratel.org/discusion/leyfec>.

Instituto de investigaciones jurídicas UNAM

<http://www.juridicas.unam.mx>

<http://www.iiec.uman.mx>