



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

**LA ACCIÓN DE PRÓRROGA DEL CONTRATO
INDIVIDUAL DE TRABAJO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A:

EMMA VÁZQUEZ ORTIZ

ASESORA: LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTÍZ.



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

2011.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Gracias por darme la vida, la familia que tengo, por iluminar mi camino, estar en cada momento a

mi lado, y permitirme llegar a este momento.

A MIS PADRES

Rita y Teodoro: Gracias por darme la vida, el amor, y enseñarme que para tener éxito en la vida, hay que amar lo que se hace, creer en lo que se hace y disfrutar lo que se hace.

Gracias por enseñarme y corregirme inteligentemente en momentos de desorientación, por todos sus consejos y apoyo esperando que se sientan orgullosos de su hija, que los quiere.

Gracias por invitarme a seguir un camino de aciertos, conocer que la suerte es lo que sucede cuando la

preparación y el trabajo se encuentran con la oportunidad.

Gracias mas aún por darme la mejor de las herencias, mi educación y hacer de mi una persona sencilla, preparada y justa en la que nunca deberá existir la palabra no puedo y que todo lo que empiece siempre habré de concluir.

Les agradezco todo el esfuerzo que han realizado por darme lo mejor, gracias por permitirme llegar a este momento importante de mi vida y por estar siempre a mi lado, este logro se los debo a ustedes.

A MI HIJO

Oscar: Gracias por estar conmigo en momentos de felicidad, tristeza y por darme una palabra de aliento, por tu gran paciencia y cariño.

Gracias mi amor por enseñarme a ser fuerte cada día y a luchar día a

día, por no dejarme caer en cada obstáculo que la vida me ha puesto, por mantenerme de pie y sonriendo a la vida, gracias por llenar cada momento de nuestras vidas con tu linda sonrisa, por tomar mi mano y hacerme saber que somos un gran equipo.

A MIS HERMANOS

David y Andrea: Gracias por su apoyo, comprensión y el gran amor que nos mantiene unidos.

Gracias por sus palabras de aliento.

A MI ABUELITA

Aldegunda: Gracias por tus consejos, cariño y apoyo brindado durante estos años de estudio.

Gracias por tu inmenso amor y por tu confianza en mí, por nunca dudar e impulsarme.

A MI PRIMO

Ricardo Benítez: Gracias por creer en mi, por el apoyo y la

confianza que en mi depositaste, para no desistir en mi meta.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Doy las gracias por abrirme sus
puertas y brindarme la oportunidad
de aprender y por todo el

conocimiento integrado durante mi
enseñanza profesional.

A LA PROFESORA

Lic. Martha Rodríguez Ortíz.
Agradezco por su paciencia,
comprensión, ayuda, consejos,

tiempo y guía en el desarrollo de
este tema de investigación.

Y finalmente a todas esas personas que me apoyan, que saben quien soy,
que de alguna manera me apoyaron durante mi preparación universitaria.

GRACIAS A TODOS POR TODO.

EMMA VÁZQUEZ ORTIZ.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I.....	8
MARCO CONCEPTUAL.....	8
1.1. DERECHO DEL TRABAJO	8
1.2. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	9
1.3. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	13
1.4. RELACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO	15
1.5. LA DURACIÓN DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO.....	16
1.6. ESTABILIDAD	17
1.7. TERMINACIÓN.....	18
1.8. RESCISIÓN	19
1.9. SUSPENSIÓN	20
1.10. PROCESO Y PROCEDIMIENTO	21
1.11. ACCIÓN	21
1.12. PRÓRROGA.....	22

1.13. PRESCRIPCIÓN	23
<i>CAPÍTULO II</i>	28
MARCO HISTÓRICO JURÍDICO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	28
2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917.....	29
2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	32
2.3. EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN LA LEY FEDERAL	36
DEL TRABAJO.....	36
2.4. DURACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO	39
<i>CAPÍTULO III</i>	43
NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO..	43
3.1. PROTECCIÓN JURÍDICA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.	48
3.2. ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	52
3.3. LA INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.	59
3.4. EL VALOR JURÍDICO DE LA PRÓRROGA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.	62
3.5. LA ACCIÓN Y LA PRESCRIPCIÓN DENTRO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.	67

3.6. LA PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	72
3. 7. LA RESCISIÓN EQUIPARABLE A LA NO PRÓRROGA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	76
CONCLUSIONES	88
BIBLIOGRAFÍA	90

INTRODUCCIÓN

La finalidad del presente trabajo es proporcionar a la clase obrero – patronal, la importancia sobre la acción de prórroga del Contrato Individual del Trabajo.

Para lograr dicho fin, fue necesario hacer un recorrido teórico que abarco específicamente temas sobre el Contrato Individual del Trabajo, y jurisprudencias referentes al tema.

Por lo que se encuentra estructurado de la siguiente manera: en un primer momento en el capítulo I, el marco conceptual sobre los conceptos fundamentales de la investigación para un mejor entendimiento, continuando con el capítulo II, estableciendo el marco histórico jurídico del Contrato Individual del trabajo, abarcando los aspectos que influenciaron con mayor relevancia como lo vemos en nuestros días. En el capítulo III, se plantea la naturaleza jurídica del Contrato Individual del Trabajo, así mismo, haciendo referencia al planteamiento de la problemática y una posible solución a la misma.

La acción de prórroga del Contrato Individual del trabajo es una acción con la que cuentan los trabajadores, para continuar realizando sus actividades en la empresa o establecimiento en el que labora.

Es de suma importancia contar con normas imperativas para que se establezcan límites a los contratos individuales sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a disminuir la distinción de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo.

En el contrato individual del trabajo, hay que diferenciar los pros y contras de la regulación existente al respecto, y demostrar la conveniencia de contar con normas imperativas que reglamenten dicho contrato así como la relación del trabajo de tal suerte que sea aplicable a lo relacionado con la acción de prórroga del contrato individual del trabajo, lo que contribuye al fortalecimiento de nuestro derecho positivo mexicano, ya que entre otras cosas se garantiza la seguridad jurídica del trabajador así como la confiabilidad en una adecuada impartición de justicia por parte de las instituciones legales, quienes deberán velar por la protección de las garantías individuales.

Así mismo, se observaran las diversas leyes aplicables en nuestro país que dentro de su articulado prevean alguna regulación o procedimiento tendientes a establecer los lineamientos que deba seguir tanto el patrón como el trabajador donde existe un contrato individual del trabajo misma que abarcare especificando la acción de prórroga, lo que aunado con el estudio comparativo de la legislación relacionada al presente tema, nos llevara a identificar los requisitos mínimos indispensables tanto formales como materiales que deben reunirse, so pena de ser ilegal e incurrir en responsabilidades, de no cumplir con los requisitos que al efecto se determinen.

Finalmente, el presente estudio busca el fortalecimiento de nuestras legislación laboral, ya que se propone se tome en consideración la posibilidad un tanto necesaria de elaborar una regulación más específica en cuanto a la relación del trabajo y así mismo del contrato individual del trabajo, en donde el trabajo es un derecho que dignifica y enaltece; mismo que permite la realización personal, brinda seguridad a la familia y contribuye al desarrollo de nuestra sociedad.

CAPÍTULO I.

MARCO CONCEPTUAL

El derecho del trabajo tuvo como antecedente el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento del fuerte sobre el débil, por lo que observamos que la historia del derecho del trabajo no es en si misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad. El individuo trabajador tuvo que intensificar su lucha, venciendo toda clase de obstáculos hasta encontrar un derecho.

1.1. DERECHO DEL TRABAJO

Siguiendo un método lógico deductivo y con el afán de principiar a adentrarnos al tema de nuestro estudio, analizaremos algunos conceptos referentes a lo que es el Derecho Del Trabajo, de tal manera nos encontramos con un primer concepto que aceptamos del maestro De la Cueva, el cual nos manifiesta que: “El derecho del trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores, la vida, la salud y un nivel decoroso de vida”. (1).

Otro concepto referente al derecho del trabajo consiste en que “Es el protector de los trabajadores y del trabajo y al mismo tiempo, regulador de las relaciones entre patronos y trabajadores”. (2)

Un tercera definición de Derecho de Trabajo es la siguiente: “Conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y

1 DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 3ª. Ed. Porrúa, México, 1996. P. 436
2 Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. 1998. P. 643

obreros o empleados y además, otros aspectos de la vida de estos; pero, precisamente, en razón de su condición de trabajadores”. (3)

En consecuencia, debemos destacar el concepto referente al trabajo, mismo que se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo tercero y a la letra dice: Se entiende por trabajo, un derecho y un deber social, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Por lo anterior podemos decir que el derecho del trabajo es un conjunto de normas que tienden a equilibrar la relación entre el trabajador y el patrón. El cual tiene una naturaleza y fundamento propios.

1.2. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

La norma del derecho del trabajo, como toda norma jurídica, va dirigida a determinados sujetos; que junto con el objeto de la norma o sea la conducta debida se determina la relación normativa.

En el derecho individual del trabajo, el determinar quienes son sus sujetos implica precisar el ámbito de aplicación personal de este derecho.

Es importante distinguir a todos y cada uno de los sujetos del trabajo los cuales son:

3 Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Madrid España. 1978. P. 314

Los sujetos individuales, considerandos en este grupo son los que a continuación mencionamos:

- ❖ Trabajador
- ❖ Trabajador de confianza
- ❖ Patrón
- ❖ Representante del patrón
- ❖ Intermediario
- ❖ Empresa
- ❖ Establecimiento

Los sujetos colectivos del trabajo, integrando este grupo son:

- ❖ Sindicatos
- ❖ Federaciones
- ❖ Confederaciones

Para efectos de un mejor entendimiento se dará el concepto correspondiente a cada uno de ellos:

TRABAJADOR: De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º nos lo define de la siguiente manera: Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Es decir es una persona física quien, mediante el pago de un salario, presta a otra persona física, o bien, a una sociedad, asociación, empresa, establecimiento o unidad económica, un trabajo personal, en el cual se obliga a desempeñar de acuerdo a las instrucciones recibidas del patrón un trabajo personal subordinado.

TRABAJADOR DE CONFIANZA: Son aquellos que de acuerdo a sus condiciones de trabajo serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Por lo que podemos ver de acuerdo al artículo 182 de la ley Federal del Trabajo son aquellos que desempeñan funciones tales como dirección, inspección, vigilancia y fiscalización o bien realizan trabajos personales al patrón, dentro de la empresa o establecimiento.

PATRÓN: Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Ahora bien, el patrón es, en cambio, la persona física, sociedad, asociación o unidad económica que utiliza los servicios de otros trabajadores.

REPRESENTANTE DEL PATRÓN: Son todas aquellas personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento. De acuerdo al artículo once de la ley federal del trabajo tenemos que: los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

INTERMEDIARIO: Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Cabe mencionar que la figura del intermediario ha sido objeto de muy amplias discusiones en el campo del Derecho Laboral sobre el carácter de intermediario o de patrón. En la actualidad podremos entender al

intermediario como el responsable, frente a los trabajadores por él contratados, de todas las prestaciones no satisfechas por el patrón.

EMPRESA: Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; concepto que nos indica el artículo 16 de la ley de la materia.

Por mi parte estimo que la empresa es un complejo jurídico, económico y social donde existe pluralidad de intereses que siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad socialmente útil.

ESTABLECIMIENTO: Es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

SINDICATOS: De acuerdo a nuestro precepto legal ya mencionado en su artículo 356 nos define que es; la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

FEDERACIÓN: Es una unión de sindicatos y confederación, la unión de federaciones sindicales y sindicatos nacionales.

CONFEDERACIÓN: Es la unión de federaciones y sindicatos, particularmente de sindicatos nacionales.

Ahora bien, una vez comprendido los sujetos del derecho del trabajo es importante resaltar que los sujetos dentro de un Contrato Individual del Trabajo son precisamente el trabajador que es la persona que presta el servicio personalmente y el patrón el cual es el que lo recibe y utiliza los

servicios de los trabajadores, cabe destacar que este último puede ser una persona moral como es el caso de las sociedades.

1.3. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El derecho procesal del trabajo es una nueva rama de la ciencia jurídica cuyo fin es la reglamentación de toda secuela mediante la fijación de la norma jurídica, por lo que tenemos que abarcar su definición para tratar de sintetizar su esencia y su función. Todas las definiciones representan amplios valores para adentrarnos un poco al estudio del derecho procesal del trabajo.

Para el distinguido maestro mexicano “Trueba Urbina, el derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interpatronales e interobreras”. (4)

Como una segunda definición tenemos que el derecho procesal del trabajo es: “La rama de las ciencias jurídicas que se ocupan de la determinación y funcionamiento de los órganos (organización judicial, jurisdicción y competencia), de los medios para hacer efectivas las leyes”. (5)

El derecho procesal del trabajo es una rama del Derecho Procesal que se ocupa de los conflictos laborales ya sea individual o colectivo que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, sean entre empresario y trabajadores sobre el contrato de trabajo, o respecto a prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración.

4 BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª. Edición. Trillas, México, 1989. P. 20
5 Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. P. 122

Así mismo también se ocupa de las relaciones entre la Administración Pública y su personal.

El derecho procesal del trabajo en México está regulado por la misma Ley Federal del Trabajo, lo que hace a esta ley sustantiva, adjetiva e incluso orgánica.

El Proceso Laboral tiende a proteger al trabajador, pues casi toda la carga de la prueba la tiene el patrón: debe probar los recibos de salario, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, contrato de trabajo, etc. Cuando el trabajador únicamente tiene que probar la existencia de la relación laboral.

El Órgano ante el cual se lleva este proceso es un órgano materialmente jurisdiccional, pero formalmente administrativo, por cuanto depende del Ejecutivo. Diversos jurisconsultos, entre los que destaca Néstor De Buen Lozano, han propuesto la integración de este órgano al Poder Judicial de La Federación. (6)

Este órgano recibe el nombre de Junta de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que el proceso laboral tiene dos etapas, la primera que intenta llegar a un acuerdo entre las partes: Conciliación. La Segunda recibe el nombre de Arbitraje, nombre que ha sido criticado, luego de que no se lleva ante un árbitro, entendido como tal a un órgano independiente del Estado al que se sujetan voluntariamente las partes, sino que es un verdadero Proceso, con un órgano perteneciente al Estado y a cuya jurisdicción las partes no pueden sustraerse. Además de contar con una Ley Federal del Trabajo que delimita puntualmente, la formas del proceso laboral mexicano.

Entiéndase por jurisdicción la función de administrar justicia, para impedir la autodefensa violenta e injusticia de los intereses particulares, de tal suerte

6 DE BUEN L., Néstor. Derecho Del Trabajo. Tomo I. 10ª. Ed. Porrúa, México, 1997. PP. 657

que dicha jurisdicción debe de cumplir justo y eficazmente su cometido, basándose en los principios y condiciones denominadas bases de jurisdicción.

1.4. RELACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

El doctor Néstor De Buen Lozano afirma que la relación laboral “es por esencia dinámica y que en nuestros días presenciamos la decadencia de los contratos”. (7)

El artículo 20 de nuestra legislación laboral positiva considera que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

Concluye dicho precepto afirmando que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Por lo anterior podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato individual de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

7 Ibidem, P. 560

Por lo que se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación de trabajo, o bien darse el caso de celebrarse un contrato y en el mismo se pacta que posteriormente se prestara dicho servicio.

1.5. LA DURACIÓN DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO

La relación laboral nace en el preciso momento en que se empiezan a prestar servicios, y su duración, de acuerdo con el artículo 35 de la legislación antes citada, será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa.

Desde luego las relaciones de trabajo, también pueden ser por obra o por tiempo determinado. En el caso de que en el contrato se celebre por tiempo fijo, debe precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero una vez vencido el término fijado y subsiste la materia de trabajo este quedará prorrogado por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Del mismo modo sucede cuando la relación de trabajo es por obra determinada, en este caso se tendrá que precisar claramente en que consiste la obra.

Sin embargo el artículo 40 de nuestra legislación laboral previene que los trabajadores en ningún caso podrán prestar sus servicios por mas de un año, por lo que su contenido es tanto como una garantía individual, en cuanto que el trabajador es un gobernado, y garantía social en lo que concierne a que el trabajador forma parte de la clase social despojada y desposeída como es el proletariado, esto es, la clase trabajadora en su totalidad.

De tal forma cabe destacar que una garantía individual es aquella que da certidumbre jurídica al individuo y una garantía social es el dotar de herramientas legales a los trabajadores para combatir la explotación por

parte de los patrones, pero es más importante mencionar que el principio general que debe prevalecer en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen el derecho a la estabilidad en el empleo.

1.6. ESTABILIDAD

Es un derecho que adquieren los trabajadores, el cual surgió con el constituyente de 1917 estableciéndose en la constitución en su artículo 123 fracción XXII referente al despido injustificado para lo cual en esos términos se obliga al patrón a no decidir unilateralmente sobre los trabajadores que estarán en su empresa o establecimiento. Así tenemos que la estabilidad tiene las características de ser irrenunciable, es un derecho a permanecer en su lugar laboral, es decir, quedarse hasta que exista una base legal establecida.

Cabe mencionar la importancia de señalar que nos encontramos con dos tipos de estabilidad una de carácter absoluta y la segunda de carácter relativo, en cuanto a la primera podemos encontrar en la ley laboral cuando un trabajador ha sido despedido por lo que se obliga al patrón a resolver y reinstalar al trabajador; además de que esta consiste en un derecho que le asiste al trabajador, cuando a su contrato se le ha puesto término, y que ha este último se ha obtenido mediante reclamo, y dicha terminación se ha declarado injustificada. Por tanto se produce la reinstalación del trabajador a su puesto o el pago indemnizatorio.

La estabilidad absoluta la encontramos marcada en el artículo 48 de la ley federal del trabajo. Esto es ni más ni menos que la reinstalación opcional, derecho que le asiste al trabajador y que en juicio puede elegir.

En la estabilidad relativa la encontramos cuando el trabajador pide la reinstalación o indemnización pero no se obliga al patrón, esto es la reparación que recibe el trabajador. Desde un enfoque teórico podemos afirmar que la estabilidad laboral es la garantía fundamental del empleo cuya virtud un trabajador no puede ser despedido sin causa legítima.

1.7. TERMINACIÓN

La terminación es la conclusión de la relación de trabajo por voluntad de las partes o por fuerzas ajenas a ellas y dentro de nuestra legislación laboral en su artículo 53 encontramos como causas de la misma las siguientes:

- ❖ El mutuo consentimiento de las partes,
- ❖ La muerte del trabajador,
- ❖ La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital,
- ❖ La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

Los casos a que se refiere el artículo 434 del mismo ordenamiento legal; como son los siguientes:

- ❖ La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos,
- ❖ La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación,
- ❖ El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva,
- ❖ El concurso de quiebra legalmente declarado.

Una vez comprendido las causas que existen para la terminación, diremos que la terminación del Contrato Individual del Trabajo es el fenómeno jurídico por el cual se extingue el contrato y por el cual queda disuelta la relación laboral y deja de existir para las partes las obligaciones que los vinculaban en virtud del mismo.

1.8. RESCISIÓN

La rescisión de las relaciones de trabajo ha sido entendida como el acto, en virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral dé por terminada ésta, en forma unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto. De tal manera que es importante resaltar el concepto de rescisión. En el cual tenemos que la rescisión: “Es la acción y efecto de rescindir” (8); por lo que tenemos que definir lo que es rescindir y esto es: Dejar sin efecto un contrato, obligación, etc., por alguna causa legal, no obstante ser válidos.

En nuestro capítulo IV, artículo 46 de nuestro ordenamiento legal antes citado nos dice que el trabajador o patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Por lo anterior podemos mencionar que la rescisión de las relaciones de trabajo ha sido entendida como el acto, en virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto.

8 Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. P 957.

Debe aclararse que la figura de la rescisión sólo opera con respecto de las relaciones individuales, pero no a las colectivas; pues la misma ley no contempla que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo.

1.9. SUSPENSIÓN

En México se le considera como la interrupción temporal de los derechos y obligaciones o deberes que derivan de las relaciones de trabajo, sin que pueda desprenderse ninguna responsabilidad para las partes. La Ley Federal del Trabajo en su Capítulo III artículo 42, regula que son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

Con excepción de las relaciones para obra o tiempo determinado y para inversión de capital determinado, la duración de las relaciones de trabajo es por tiempo indefinido. Sin embargo, en todos los casos pueden presentarse circunstancias que justifiquen la suspensión temporal de la relación laboral, antes de la fecha de terminación. La suspensión de la relación laboral se puede decir que ha sido definida como el cese temporal de la obligación del trabajador para ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos y deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la ley o estipuladas por el contrato.

En nuestro país se prevé la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo en los artículos 42 a 45 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe resaltar que en caso de que la relación laboral se encuentra suspendida por cualquier causa establecida en la Ley Federal del trabajo, el trabajador podrá regresar a su trabajo cuando termine el motivo de la suspensión, pero si el trabajador no lo hace en el tiempo fijado pierde el derecho a incorporarse a su trabajo, en virtud de que su inactividad caducó.

1.10. PROCESO Y PROCEDIMIENTO

Como todo proceso, el proceso laboral busca en el fondo, como fin, la efectividad de los derechos y obligaciones establecidos en las normas, mediante las cuales se regula el trabajo prestado por una persona física llamada trabajador, en beneficio de otra persona física o moral llamada patrón, quien se beneficia con ese trabajo a cambio de una remuneración. Ahora bien es importante diferenciar lo que es un proceso y un procedimiento para un mejor entendimiento.

El proceso: es el “conjunto de diligencias y actuaciones de una causa criminal. Pero, en realidad, y con mayor amplitud, podría decirse del proceso que se trata de una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión” (9)

Y el procedimiento: es el “Modo de proceder en justicia, actuación de trámites judiciales o administrativos” (10). Así mismo podemos resaltar que es un conjunto de formalidades o tramites a los que está sujeta la realización de actos jurídicos. En virtud a nuestros conceptos anteriores podemos decir que el proceso representa el conjunto de actos que son necesarios, en cada caso, para obtener la creación de una norma individual, mientras que el procedimiento es aquel, que constituye cada una de las fases o etapas que el proceso puede comprender.

1.11. ACCIÓN

La acción como derecho no necesita el requisito de la legitimación que es propio de la pretensión, sino que corresponde a todas las personas.

9 Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. cit. P. 250.

10 *Ibidem*, uso de P. 249.

Sin embargo en cuanto a la naturaleza jurídica de la acción la podemos definir como el “Poder jurídico, distinto del derecho y de la demanda en sentido formal, dirigido a lograr la actividad estatal, por medio de sus órganos competentes, para la declaración coactiva de un derecho”. (11)

En cuanto a nuestro objeto de estudio podemos decir que es una acción personal misma que persigue el cumplimiento de un derecho. Y esta se desenvuelve en la posibilidad de dos acciones fundamentales, sin descartar que puedan intentarse otras que no vienen al caso en el asunto a estudio.

Estas dos acciones son:

- ❖ Acción de cumplimiento de contrato.
- ❖ Acción de indemnización constitucional.

Así mismo es importante recordar que en la fracción XXII, apartado “A” del artículo 123 constitucional, contiene el precepto fundamental, regulado a su vez por el artículo 48 de la ley federal del trabajo.

Por la acción de cumplimiento del contrato pretende mantener la relación de trabajo, mientras que por la acción de indemnización, el trabajador da por supuesta la extinción de la relación, o dicho de otra manera, no desea mantenerse en ese trabajo.

1.12. PRÓRROGA

Es la prolongación del vencimiento de un plazo. Podemos observar que el tiempo es una condición ineludible de la vida humana, que ejerce gran

11 *Ibidem*, uso de P. 27.

influencia en las relaciones jurídicas; por lo que hay derechos que no pueden surgir sino en determinadas circunstancias de tiempo, otros que no pueden tener más que una duración preestablecida, y algunos que pueden ejercitarse más allá de un cierto tiempo solicitando una prórroga la que viene a ser un alargue, tiempo extra, periodo extra o tiempo suplementario, por lo anterior podemos decir que es el alargamiento o aplazamiento que se concede de un plazo, o de la duración de tiempo que se tiene para hacer alguna actividad o cosa por un determinado tiempo.

En cuanto a la prórroga laboral, conforme al artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, es obligación a cargo del patrón prorrogar el contrato de trabajo por todo el tiempo que subsistan las causas que le dieron origen, de tal manera que si no cumple con esta obligación su actitud debe equipararse a la de un despido y en este caso injustificado, porque con esa actuación se impide que el trabajador continúe desarrollando normalmente sus labores, así el término de prescripción para el ejercicio de la acción es de dos meses conforme a lo establecido en el artículo 518 del ordenamiento legal mencionado.

1.13. PRESCRIPCIÓN

Por prescripción se entiende de acuerdo al Código Civil para el Distrito Federal señala en su artículo 1135. Que la Prescripción es un medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley. Ante esta definición podemos decir que existen dos tipos de prescripción la extintiva y la adquisitiva.

En cuanto al derecho de trabajo corresponda la prescripción es regulada en el capítulo X de la Ley Federal del trabajo, el cual comprende del artículo 516 al 522; en cuanto este tema es importante destacar los siguientes aspectos:

Los plazos con los que opera la prescripción son: el plazo general de la prescripción es de un año, y los plazos específicos son de un mes, dos meses y dos años.

Prescriben en un año, todas las acciones de trabajo con excepción, claro está, de las que tienen un plazo especial.

Prescriben en un mes: las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, disciplinar sus faltas y efectuar descuentos en los salarios, así como las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

De acuerdo a la fracción IV del artículo 329 de la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con el penúltimo párrafo de la fracción V del mismo artículo, el término de un mes para que prescriba el derecho patronal para despedir justificadamente a sus trabajadores debe de contarse cuando se dé causa para la separación, siempre que esta causa sea del conocimiento inmediato del patrón.

Prescripción de dos meses, de acuerdo al artículo 518 del ordenamiento antes citado esta corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación. En cuanto a este término podemos decir que para el orden social se requiere certidumbre, certeza y seguridad en las relaciones jurídicas, esto se logra si se establecen plazos precisos y definitivos.

Y la prescripción de dos años regulada en el artículo 519 de dicho ordenamiento legal son para las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo, las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo y por las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados entre ellas.

Es importante señalar que la prescripción se ve interrumpida cuando se llega a presentar demanda o alguna promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de notificación. Y también si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe.

A manera de conclusiones, se pueden concretarse los siguientes elementos sobre el asunto a estudio:

Que el derecho del trabajo es un conjunto de normas que tienden a equilibrar la relación entre el trabajador y el patrón, el cual tiene una naturaleza y fundamento propios, así mismo se observa que va dirigida a determinados sujetos; que junto con el objeto de la norma o sea la conducta debida se determina la relación normativa.

En el derecho individual del trabajo, el determinar quienes son sus sujetos implica precisar el ámbito de aplicación personal de este derecho.

El derecho procesal del trabajo es una rama del Derecho Procesal que se ocupa de los conflictos laborales ya sea individual o colectivo que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social. También se ocupa de las relaciones entre la Administración Pública y su personal. El Proceso Laboral tiende a proteger al trabajador, pues casi toda la carga de la prueba la tiene el patrón.

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

La duración, será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa, desde luego las relaciones de trabajo, también pueden ser por obra o por tiempo determinado. En el caso de que en el contrato se celebre por tiempo fijo, debe precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero una vez vencido el término fijado y subsiste la materia de trabajo este quedará prorrogado por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Existen dos tipos de estabilidad una de carácter absoluta y la segunda de carácter relativo.

La terminación es la conclusión de la relación de trabajo por voluntad de las partes o por fuerzas ajenas a ellas.

Podemos mencionar que la rescisión de las relaciones de trabajo ha sido entendida como el acto, en virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral. Debe aclararse que la figura de la rescisión sólo opera con respecto de las relaciones individuales, pero no a las colectivas.

En cuanto a la suspensión se considera como la interrupción temporal de los derechos y obligaciones o deberes que derivan de las relaciones de trabajo, sin que pueda desprenderse ninguna responsabilidad para las partes.

El proceso representa el conjunto de actos que son necesarios, en cada caso, para obtener la creación de una norma individual, mientras que el procedimiento es aquel, que constituye cada una de las fases o etapas que el proceso puede comprender.

Así vemos que la acción de cumplimiento del contrato pretende mantener la relación de trabajo, mientras que por la acción de indemnización, el

trabajador da por supuesta la extinción de la relación, o dicho de otra manera, las acciones a intentar son la indemnización constitucional o el cumplimiento del contrato con la reinstalación.

Por prórroga entendemos la prolongación del vencimiento de un plazo. Podemos observar que el tiempo es una condición ineludible de la vida humana, que ejerce gran influencia en las relaciones jurídicas; por lo que hay derechos que no pueden surgir sino en determinadas circunstancias de tiempo, otros que no pueden tener más que una duración preestablecida, y algunos que pueden ejercitarse más allá de un cierto tiempo solicitando una prórroga la que viene a ser un alargue, tiempo extra, periodo extra o tiempo suplementario.

Los plazos con los que opera la prescripción para ejercer la acción de prórroga son de dos meses conforme a lo establecido en el artículo 518 de la ley Federal del Trabajo; recordemos que la prescripción el medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley.

CAPÍTULO II.

MARCO HISTÓRICO JURÍDICO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

El derecho del trabajo descende del derecho civil por lo que es importante mencionar que las cuestiones laborales se dirigían en el campo del derecho civil; a través de la historia hemos visto que la lucha entre el capital y el trabajo ha sido intensa principalmente en el auge del individualismo y el liberalismo económico, en que el derecho individual del trabajo, cuando estaba a punto de nacer, era sepultado por el capitalismo y refundido en el milenarismo contrato de arrendamiento de obras. El individuo trabajador tuvo que intensificar su lucha, venciendo toda clase de obstáculos hasta encontrar un derecho de tipo social, el cual su pretensión fuera el equilibrio de los factores de la producción. Así mismo que no fuera como en el liberalismo europeo que con su actitud abstencionista el Estado dejaba que los factores de producción buscaran su propio equilibrio; sino que éste derecho debía darle al Estado la intervención necesaria, a fin de conseguir un equilibrio equitativo y justo para la clase obrero - patronal.

Por lo que después el derecho civil fue considerado como el derecho común para todas las actividades y a medida que fueron apareciendo las demás ramas del derecho, debido a las necesidades jurídicas que aumentaban cada día, se les fueron desprendiendo al derecho civil adquiriendo independencia y autonomía propia. Así en el aspecto formal nació el derecho del trabajo como un desprendimiento del derecho civil; que a este respecto el maestro Mario De La Cueva, dice: “El derecho del trabajo apareció como derecho de excepción; el derecho civil aún en materia de relaciones de trabajo, constituía el derecho común. Los años posteriores a la guerra de 1914 invirtieron el problema: el derecho común en materia de relaciones de prestación de los servicios es el derecho del trabajo y el derecho de excepción es el derecho civil; antaño tenía derecho civil a su favor la

presunción de regir las relaciones jurídicas para la prestación de los servicios, pues únicamente se le escapaba el trabajador de la industria; esa presunción existe hoy a favor del derecho del trabajo y apenas si se substraen a su vigencia y siempre en determinadas condiciones, el mandato, la prestación de servicios profesionales y algunos empleados de las empresas". (12)

2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917

De tal manera tenemos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada en 1917, y que es la que actualmente rige nuestro sistema político, se deba a los artículos de orden social y las garantías individuales. Al respecto el reconocimiento de los derechos sociales como libertad de asociación, de expresión, derecho de huelga, derecho a la educación y la regulación de la propiedad de acuerdo a los intereses de la comunidad.

En este sentido, los artículos de orden social más importantes de nuestra Constitución son los siguientes:

El Artículo 3° de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en el cuál se declara que la educación preescolar, primaria y secundaria debe ser obligatoria, gratuita, y laica, es decir, ajena a cualquier doctrina religiosa, con lo cual se garantiza la libertad de cultos en todo el territorio nacional.

En el Artículo 27 del ordenamiento mencionado, hace referencia a la propiedad de la tierra. En él se declara que las riquezas del suelo, el subsuelo, las aguas y mares de México pertenecen a la nación, y sólo el

12 De la Cueva Mario. Obra Citada. Pág. 4.

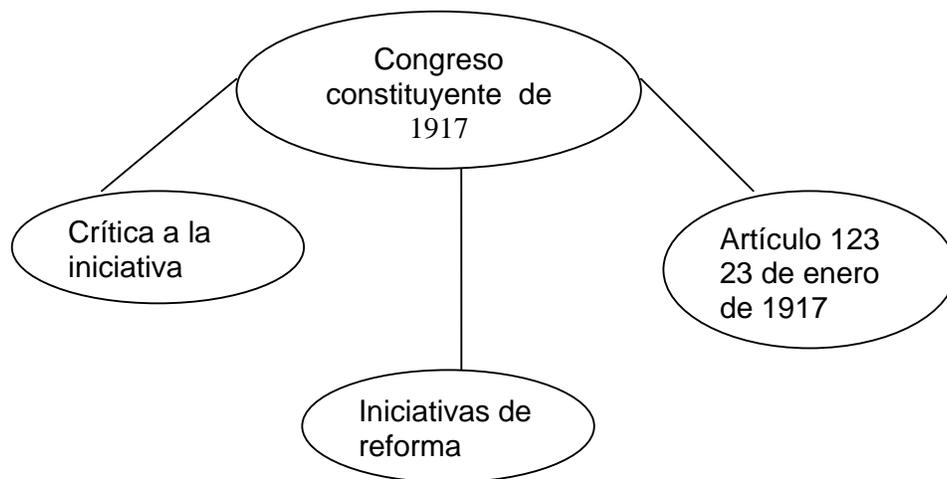
gobierno puede ceder a particulares el derecho de propiedad de la tierra y de la explotación del subsuelo, así como expropiarlas cuando lo considere necesario. Este artículo hizo posible controlar la actividad de las compañías mineras y petroleras, así como el reparto de la tierra de las grandes haciendas entre los campesinos, ya que las condiciones en las que vivían los campesinos antes de la revolución eran muy deplorables. Tan sólo en el estado de Morelos la existencia de 39 haciendas pertenecientes a 18 familias reflejaba claramente un sistema de privilegios y un desequilibrio social muy marcado.

En el Artículo 123 se protege a los trabajadores, a quienes se estableció una jornada máxima de 8 horas por día con derecho a un día de descanso obligatorio a la semana. Se prohibió que las mujeres y niños laboraran en actividades inapropiadas para su sexo y edad y se reconoció la libertad de formar sindicatos de trabajadores para proteger sus derechos dentro de los centros laborales, así como el derecho a huelga para exigir mejores condiciones laborales y resolver conflictos internos.

Es importante resaltar que desde 1917, México elevó a rango constitucional el derecho laboral, esto es a la categoría de norma constitucional, nacen las garantías sociales para el hombre trabajador en el artículo 123 constitucional cuyo párrafo introductorio, amplio, en lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo en cuanto al contrato de trabajo; o sea que en su aspecto individual, el derecho del trabajo regula todas aquellas conductas que en nuestro caso se traducen a las prestaciones de servicios, comprendidas dentro de los supuestos y requisitos de lo que constituye el Contrato Individual del Trabajo. Así es, que para una prestación de servicios quede fuera del supuesto constitucional del artículo 123, será necesario probar que esa prestación de servicios no se adecúa al Contrato Individual del Trabajo, o dicho en otras palabras; se establece a favor del derecho del trabajo una presunción. Presunción que después el artículo 18 de la ley del trabajo,

estableció como “juristantum” a favor de la norma laboral. Por lo que tenemos que el carácter expansivo del derecho del trabajo cuya tendencia consiste en abarcar todas las prestaciones de servicios y la presunción laboral de aplicación del derecho del trabajo constituye una granita del hombre.

Habiendo precisado la importancia del nuestro objeto de estudio dentro de nuestra constitución de 1917, podemos observar la declaración de derechos sociales de 1917. Esta declaración nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. Lo que se puede resumir de la siguiente manera: (13)



13 SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del trabajo. Ed. McGraw-Hill, México, 1999. Pág. 40

Finalmente es necesario resaltar que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es intocable por su profundo contenido social.

2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto del año 1931, es conveniente resaltar que es la primera Ley de orden laboral y que esta es reglamentaria del artículo 123 constitucional. Esta Ley se basó en la ley de 1918 misma que fue la primera en el país y la cual sirvió como fundamento para la elaboración de la Ley en comento.

Aunque la Constitución Federal de 1917 no estableció ninguna disposición específica, pues esta omitió la reglamentación o definición de las características de la relación existente entre el Estado y sus trabajadores, la Ley Federal del Trabajo de 1931, estatuyó, en su artículo segundo, que las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, se regirán por las Leyes del Servicio Civil que al efecto se expidieran. De tal manera que es hasta cuando el legislador aprueba la Ley Federal del Trabajo, en 1931, que se estipula que las relaciones entre el Estado y sus servidores, se regirán por las Leyes de Servicio Civil.

Años más tarde, el 12 de abril de 1934, se expide un acuerdo sobre la organización y el funcionamiento del servicio civil, que consigna algunas normas protectoras para los servidores públicos, siendo un antecedente del Estatuto Jurídico de los servidores públicos así como del servicio civil de carrera, si embargo, no se llevó a la práctica.

En México se considera por separado a los trabajadores al servicio del Estado y a los empleados del sector privado. La Constitución de 1917 no

establecía originalmente esta diferenciación ni se establecía una disposición específica para tipificar a los empleados públicos, fue la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 2º, donde se estableció que las relaciones entre el estado y sus servidores se regirían por las leyes del servicio civil.

Por lo anterior consideramos importante mencionar el plan referente a la Ley de 1931. “Se divide en once títulos y, teóricamente, en 685 artículos. En realidad son bastantes más, en razón de haberse incorporado los artículos relativos al salario mínimo y a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (arts. 100-A 100-U), los relativos al trabajo de las mujeres y de los menores (artículos 110-A a 100-L) y los de las tripulaciones aeronáuticas (arts.132-bis a 159-bis).

Los once títulos corresponden a los siguientes enunciados:

Título primero.	Disposiciones Generales.
Título segundo.	Del contrato del trabajo.
Título tercero.	Del contrato de aprendizaje.
Título cuarto.	De los sindicatos.
Título quinto.	De las coaliciones, huelgas y paros.
Título sexto.	De los riesgos profesionales.
Título séptimo.	De las prescripciones.
Título octavo.	De las autoridades del trabajo y de su competencia.
Título noveno.	Del procedimiento ante las juntas.
Título décimo.	De las responsabilidades.
Título undécimo.	De las sanciones.

De estos títulos, el segundo resulta ser el más amplio. En él, se incluye todo el derecho individual del trabajo “. (14)

14 DE BUEN L., Néstor. Derecho Del Trabajo. Tomo I. 10ª. Ed. Porrúa, México, 1997. P. 48

Conforme a lo anterior y destacando el tema central de nuestro estudio en nuestros antecedentes legislativos, respecto al tema que nos ocupa, nos llama la atención la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931. El artículo 2º del proyecto decía: "Estarán sujetos a las disposiciones de esta ley, todos los trabajadores y los patrones, inclusive el Estado (la nación, las entidades federativas y los municipios), cuando tengan el carácter de patrón; pues el Estado asume ese carácter respecto de los servicios que no constituyan ejercicio de poder público, ni son un medio indispensable para ese ejercicio, sino actividades de producción encaminadas a satisfacer necesidades de orden económico.

Observamos que dicho proyecto adopta esta solución, que es la que implícitamente señala la Constitución General de la República, al consignar, por una parte, el principio de carácter general de que los funcionarios de la administración son nombrados discrecionalmente por el Ejecutivo, y al establecer, por la otra parte, en el artículo 123 la posibilidad de que algunos servidores del Estado puedan declarar la huelga, derecho privativo de los trabajadores. La dificultad consiste únicamente en establecer las reglas que sirvan para determinar en cada caso concreto, cuándo se trata de un funcionario que se encuentra sometido a los reglamentos administrativos y cuándo se trata de un trabajador al servicio del Estado, conforme a un contrato de trabajo.

De tal manera encontramos que el Estado ejerce dos categorías de actividades: unas de orden político que se refieren al ejercicio del poder público, en las cuales se impone a los particulares por vía de autoridad, y otras con que participa de la vida económica del país. Todavía pueden distinguirse en estas últimas, aquéllas por las que el Estado necesita de la autoridad que posee, para realizar las actividades indispensables, y aquellas otras que se realizan sin que se requiera para sus funciones el poder público. Cuando el Estado obra como poder público, sus servidores no están ligados a él por actos contractuales, pues en estos casos no tiene el carácter

de patrón, no constituye un factor de la vida económica que se pueda asimilar al factor capital en relación con el factor trabajo. En cambio, sí puede considerarse al Estado como patrón en todas aquellas actividades de orden económico en que participa en la producción y que no constituyen ejercicio del poder público, ni medios indispensables para este ejercicio. Posteriormente, el 10 de julio de 1931 se emitió el dictamen de las comisiones sobre la reglamentación del artículo 123 constitucional, que al respecto dice: Artículo 2º 'El Estado patrón no ha pasado inadvertido para nosotros, que lo referente a las relaciones entre el Estado y sus servidores ha sido un serio problema al que se han encontrado distintas soluciones. Para unos, no se trata de un verdadero contrato de trabajo; para otros, la función del empleado la consideran como un servicio público y, por último, se ha llegado a pensar que el servidor del Estado desempeña una función de la soberanía.

En el proyecto del Ejecutivo se establece que el Estado asume el carácter de patrón respecto de los servicios que no constituyan ejercicio de poder público, ni sean un medio indispensable para este ejercicio, sino actividades de producción encaminadas a satisfacer necesidades de orden económico, exceptuándose de los beneficios de la ley a los funcionarios de elección popular, a los miembros del ejército, de la policía y de la armada, así como a las personas que desempeñan empleos en virtud de nombramiento expedido a su favor por autoridad competente. Más en la parte final del artículo que comentamos se faculta al propio ejecutivo para colocar, pudiéramos decir, al margen de la ley a todos aquellos que trabajen en servicios que él considere indispensables para el ejercicio del poder público. Esta última facultad, en vez de aclarar el problema lo complicaba gravemente en perjuicio del trabajador del Estado, ya que el Ejecutivo, por una resolución que pudiera ser injusta, podría privarlo de los beneficios que le otorga la ley, dejándolo en una situación peor que la de los demás trabajadores.

Por último es importante hacer mención del artículo 39 de la Ley Federal Del Trabajo, debido a que este es de suma relevancia para nuestro objeto de estudio ya que el mismo menciona el término que se fija en cuanto a la relación de trabajo y que a la letra dice: “si vencido el término que se hubiera fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”. (15); por lo que en esta situación nos encontramos frente a la acción de prórroga del contrato individual de trabajo, en donde la parte patronal no puede válidamente oponer como excepción o defensa el hecho de que con posterioridad al término pactado convino con el trabajador, otro u otros contratos sobre plazos diferentes en tanto la materia de trabajo subsista.

2.3. EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El contrato individual del trabajo, concepto del cual parte el tema central de nuestro estudio, constituye la piedra angular del Derecho del Trabajo; o sea un común denominador para toda la prestación de servicio que entre o que corresponde al ámbito de aplicación del Derecho Laboral.

El contrato de trabajo pasó por muchas vicisitudes antes de haberse podido desligar de los contratos civiles. Ya que durante muchos años el contrato laboral fue asimilado al contrato de arrendamiento, sin embargo hemos desechado en su totalidad las tesis civilistas. De la misma manera ese criterio fue finalmente desvirtuado por Phillippe Lotmar, en Alemania cuando manifestó: “Que no era posible dicha asimilación de contratos, en virtud de que al terminarse el contrato de arrendamiento tenía que devolverse la cosa arrendada y al terminarse el contrato de trabajo no era posible que se

15 Ley Federal del Trabajo.

devolviera la energía utilizada”(16). Por lo tanto, el contrato laboral dejó de ser considerado como un contrato de sociedad y evoluciono como un contrato individual verbal.

Nuestra anterior legislación de 1931 contemplaba la posibilidad de contratos individuales verbales, en los casos de los servicios domésticos o de trabajos de por menos de 30 días. Así mismo el Contrato Individual del Trabajo y verbal evoluciono a su vez a un Contrato Individual de Trabajo escrito, posteriormente a un contrato colectivo y por último a un contrato-ley.

“El contractualismo laboral explica el libre consentimiento es el único origen posible de las relaciones de trabajo. En este sentido se estima que mediante el contrato de trabajo se establece una relación jurídica entre el trabajador y el patrón con objeto de prestar servicios o realizar obras a cambio del pago de un salario”. (17)

Como bien se ha precisado, el objeto del contrato de trabajo es diferente para el patrón y para el trabajador. “para el primero consiste en el aprovechamiento de la fuerza de trabajo; en tanto que para el segundo es la obtención del salario que permita su propio sustento y el de su familia o dependientes” (18)

El artículo 20 de nuestra legislación laboral positiva considera que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

16 ROJAS RIVERO, Gloria Pilar. El Derecho del Trabajo al Ejercicio Individual de las Acciones Derivadas del Contrato de Trabajo. Clitas S. A. Madrid España, 1994. PP. 62.

17 GONZALEZ CH., GUILLERMO. Derecho del trabajo en Colombia. El derecho latinoamericano del trabajo. UNAM, México, 1974. tomo 1. pp. 431 y 432.

18 PEREZ Paton, Roberto. Derecho del trabajo, Tomo I. México.1974, P.162.

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

Concluye dicho precepto afirmando que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Por lo anterior podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato individual de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. Por lo que se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación de trabajo, o bien darse el caso de celebrarse un contrato y en el mismo se pacta que posteriormente se prestara dicho servicio.

En ese sentido el contrato de trabajo tiene un papel complementario sobre la relación de trabajo, consistente en establecer aquellas condiciones laborales que mejoren las establecidas por las leyes del Estado o la negociación profesional.

“Para la doctrina dominante hay tres tipos sustanciales de contrato de trabajo:

- ❖ Escrito;
- ❖ Verbal, o
- ❖ Tácito.

Sin embargo, dentro de la realidad es indispensable la preexistencia del contrato de trabajo en actividades más determinadas y restrictas como.

- ❖ El trabajo de confianza;
- ❖ El desarrollado en la pequeña y la mediana industria, y
- ❖ El trabajo doméstico.

Dentro de esta corriente de opinión, el contrato de trabajo es bilateral o sinalagmático, puesto que comprende obligaciones y derechos recíprocos entre las partes”. (19)

2.4. DURACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

En México, la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume siempre la existencia de la relación de trabajo y del contrato de trabajo. En el caso de que en el contrato se celebre por tiempo fijo, debe precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero una vez vencido el término fijado y subsiste la materia de trabajo este quedará prorrogado por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Del mismo modo sucede cuando la relación de trabajo es por obra determinada, en este caso se tendrá que precisar claramente en que consiste la obra.

Los contratos individuales, como las relaciones de trabajo, pueden ser por obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado; a falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo deberá ser considerada por tiempo indeterminado. El señalamiento de una obra determinada se estipula únicamente cuando lo exige su naturaleza. Mientras que el tiempo determinado puede únicamente estipularse de acuerdo al artículo 37 de la ley federal de trabajo en los casos siguientes:

- ❖ Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se prestará,

19 SANTOS AZUELA, Héctor, Op. Cit., p. 142.

- ❖ Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador,
- ❖ En los demás previstos en la Ley Federal del Trabajo.

Otra modalidad de tiempo determinado lo establece el artículo 38 de la ley en mención, el cual indica:

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeable o para la restauración de minas paralizadas o restauradas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Nos resulta de interés el hecho de subsistencia de la materia de trabajo; en este caso, la disposición de la ley en su artículo 39 que indica: si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Sin embargo el artículo 40 de nuestra legislación laboral previene que los trabajadores en ningún caso podrán prestar sus servicios por mas de un año, por lo que su contenido es tanto como una garantía individual, en cuanto que el trabajador es un gobernado, y garantía social lo que concierne a que el trabajador forma parte de la clase social, es decir, la clase trabajadora en su totalidad.

Cabe resaltar que se puede dar por terminado el Contrato Individual de trabajo por:

- ❖ Mutuo consentimiento,
- ❖ Muerte del trabajador,
- ❖ Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión,
- ❖ Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador,

- ❖ Entre otras, expresamente estipuladas en la ley en comento.

Ahora bien, la duración de las relaciones de trabajo así como la duración del Contrato Individual del Trabajo se encuentran reguladas en la Ley Federal del Trabajo en su Título Segundo, Capítulo II.

De lo estudiado anteriormente podemos desprender las siguientes conclusiones:

México elevó a rango constitucional el derecho laboral, cuando el movimiento obrero de México conquistó su expresión de sus derechos fundamentales en 1917, con lo cual se obtuvo que se elevará a la categoría de norma constitucional, así nacen las garantías sociales para el hombre trabajador en el artículo 123 constitucional. Así es, que para que una prestación de servicios quede fuera del supuesto constitucional del artículo 123, será necesario probar que esa prestación de servicios no se adecúa al Contrato Individual del Trabajo, o dicho en otras palabras; se establece a favor del derecho del trabajo una presunción.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto del año 1931, es la primera Ley de orden laboral y que esta es reglamentaria del artículo 123 constitucional. Esta misma ley dio lugar a un desarrollo integral del movimiento obrero mexicano con la conquista de formidables contrataciones.

El contrato de trabajo tiene un papel complementario sobre la relación de trabajo, consistente en establecer aquellas condiciones laborales que mejoren las establecidas por las leyes del Estado o la negociación profesional.

Existen tres tipos sustanciales de contrato de trabajo: escrito, verbal, o tácito. Sin embargo, dentro de la realidad es indispensable la preexistencia del contrato de trabajo en actividades más determinadas y restrictas como: el trabajo de confianza, el desarrollado en la pequeña y la mediana industria, y el trabajo doméstico.

Así mismo podemos decir que el contrato de trabajo es bilateral o sinalagmático, puesto que comprende obligaciones y derechos recíprocos entre las partes.

En cuanto a la duración que existe en el contrato Individual del Trabajo podemos concluir que este es: por obra determinada, por tiempo determinado, por tiempo indeterminado. Su regulación dentro de la Ley Federal del Trabajo se encuentra en su Título Segundo, Capítulo II. Artículos del 35 al 41.

En este mismo orden de ideas es de advertirse, que por respeto a la libertad de trabajo, la ley laboral señala que en ningún caso los trabajadores serán obligados a prestar sus servicios por más de un año. Sin embargo por otra parte destacando el derecho a permanecer en el empleo, los trabajadores no podrán exigir la indemnización o la reinstalación, cuando sea el trabajador quien rompa la relación laboral, sin causa justificada.

Y en los casos en que la relación es determinada, cuando la materia del trabajo subsista, entonces se prolongará la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha que originariamente se había pactado para la terminación.

CAPÍTULO III.

NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Habiendo precisado que el Contrato Individual del Trabajo, constituye la base del Derecho Individual, el siguiente paso será determinar su naturaleza jurídica, es decir, determinar el vínculo jurídico que existe entre el que presta el servicio y el que lo recibe.

El derecho del trabajo, nació con una naturaleza jurídica propia, resemebrándose de los moldes tradicionalistas, pues llegó en el momento en que ya no se adecuaba a ellos y al alcanzar su autonomía buscó sus propias formas para sus instituciones que se adecuaron a la estructura jurídica con la cual había nacido.

Observemos que en la teoría tradicionalista, cuyas raíces se remontan al derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden variar de un acuerdo de voluntades; en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato.

La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que se le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que puede dar nacimiento a la relación de trabajo. Las ideas anteriores las explica el contenido del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, los conceptos de relación de trabajo y contrato individual del trabajo incluyen el término subordinación, que distingue las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Así debemos entender por naturaleza el origen de las cosas; sus principios, proceso y fin; es decir la esencia de cada cosa. De tal manera superficialmente mencionaremos algunas similitudes, que se le dieron al Contrato Individual del trabajo con diversos contratos civiles, aclarando que únicamente se mencionaran sin adentrarnos a fondo a su estudio ya que de ante mano desechamos cualquier posición civilista que pretendió dársele al Contrato Individual del Trabajo.

Por principio, se le quiso comparar con el contrato de arrendamiento, situación considerada por nuestra parte denigrante para la clase humana. El Código Civil vigente para el Distrito federal considera al contrato de Arrendamiento de la siguiente manera en su artículo 2398, que a la letra dice: “El arrendamiento es un contrato mediante el cual las partes contratantes se obligan recíprocamente, una, a conceder el uso o goce temporal de una cosa, y la otra, a pagar por ese uso o goce un precio cierto”.

Consideramos inútil entrar a mayores explicaciones sobre este contrato; ya que resulta infame querer equiparar una institución como lo es el Contrato de Trabajo a un arrendamiento, bástenos con concluir que ni el trabajador ni su trabajo sustituyen una cosa que se dé en arrendamiento o que se alquile.

También se le quiso identificar con el contrato de Compra Venta, el cual lo define el Código Civil citado en su artículo 2248 donde establece lo siguiente: "Habrá compra-venta cuando uno de los contratantes se obliga a transferir la propiedad de una cosa o de un derecho, y el otro a su vez se obliga a pagar por ellos un precio cierto y en dinero".

Y sin ir más adelante diremos, que ésta comparación resulta igual que la anterior; únicamente anotaremos como lo hace el maestro Sánchez Alvarado en una de sus conclusiones, que sobre este punto deduce: "Que ni el trabajador ni su energía son una cosa que se pueda enajenar o que constituyen una mercancía a artículo de comercio". (20)

Otra asimilación que se le hizo al Contrato de Trabajo con el Contrato de Sociedad, cae por el peso de la definición que de éste da el Código Civil, en su artículo 2688 y que dice: "Por el contrato de sociedad los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial".

Pues efectivamente, diremos que en el contrato de sociedad, no hay oposición de intereses sobre el contenido y finalidad de las declaraciones de voluntad cuyo acuerdo produce el contrato; y decimos afirmando esto, porque aún la naturaleza contractual del contrato de sociedad todavía esta en discusión; y en efecto, desde que León Dugit, quien le niega el carácter contractual a la sociedad afirmo: "Qué no todo acuerdo de voluntades, trae como consecuencia un contrato; porque hay actos jurídicos plurilaterales, que suponen acuerdo de voluntades y que sin embargo no les corresponde la naturaleza contractual a pesar de producir efectos jurídicas". (21)

20 SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Edit. Aurora Loria. México. 1967. P. 314.

21 LOZANO NORIEGA, Francisco. Cuarto curso de Derecho Civil. Contratos. Edit. Asociación Nacional del Notariado Mexicano, 5ª. Edición. México 1990. P.318.

De esta manera y sin profundizarnos a fondo en el estudio de la teoría de Dugit, deducimos que no podemos buscarle la naturaleza jurídica al contrato de trabajo, asimilándolo a otro cuya naturaleza aún esta en discusión. Estas consideraciones las hacemos independientemente de que la sociedad, como se sabe, su característica principal consiste en el efecto creador de una persona moral, distinta a la de cualquiera de sus socios; cosa que no sucede en el Contrato Individual del Trabajo. Y en lo que se refiere a oposición de intereses es evidente y sin discusión que en el Contrato de Trabajo, los intereses están completamente opuestos entre el patrón y el trabajador.

En cuanto a la comparación que se hizo del Contrato de Trabajo con la asociación, cabe aplicar lo acabado de señalar y el Código Civil dispone en su artículo 2670 lo siguiente: “Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación”.

En lo que respecta al Contrato de Asociación en participación, del que habla la Ley General de Sociedades Mercantiles, solo diremos que los patrones lo usan como instrumentó para eludir las obligaciones que la Ley Federal del Trabajo les impone.

Por otra parte la asimilación que se hizo del Contrato de Trabajo con el Mandato; con la definición que de este contrato se establece en su artículo 2546 del Código Civil, se explica lo suficiente que no necesita ningún comentario: “El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga.

De tal forma hemos desechado en su totalidad las tesis civilistas, por lo que resaltamos que el contrato de trabajo cuya fuerza expansiva alcanza a la casi totalidad de relaciones en que se produce el intercambio trabajo-

remuneración, es una figura contractual típica, perfectamente separable de las mencionadas, que goza de una regulación unitaria y con unos principios informadores propios y distintos de cualquier otro contrato contemplado en el Código Civil.

Para nosotros es importante resaltar que el contrato de trabajo pasó por muchas vicisitudes antes de haberse podido desligar de los contratos civiles, anteriormente citados, así mismo nuestra anterior legislación de 1931, “contemplaba la posibilidad de Contratos Individuales verbales, en el caso de los servicios domésticos o de trabajos por menos de 30 días”. (22)

Por lo que observamos que el Contrato individual del trabajo verbal evolucionó a su vez a un contrato escrito, por lo que podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. Por tanto, se puede dar el caso de que exista un Contrato Individual del Trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia de un contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.

De tal suerte podemos decir que la naturaleza del Contrato Individual del Trabajo en su esencia del contractualismo en el Derecho del Trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supuesto. Así el Contrato surte todos y cada uno de los efectos legales,

22 CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Edit. Trillas. México 2007. P 163.

independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio.

3.1. PROTECCIÓN JURÍDICA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

El legislador y la doctrina al definir el contrato, buscan la protección del trabajador, de tal forma han tratado de señalar los elementos esenciales que lo integran, así como resaltar algunos elementos, tales como la noción de subordinación, las diferentes etapas de protección y los principios rectores del contrato del trabajo que se desprenden de los principios generales del Derecho del Trabajo.

Así mismo nos encontramos frente al principio protector, en Derecho laboral, que es el principio que traduce la inspiración primordial del Derecho del Trabajo; la protección al trabajador, pues consiste en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador y patrón, tomando en consideración lo establecido en el artículo 3º. De la Ley federal del Trabajo que indica: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respecto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”. Así nació precisamente el Derecho del Trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas, es uno de sus principios más importantes,

es el que lo diferencia del Derecho civil. El Derecho laboral parte de una desigualdad, por lo que trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad del Derecho privado.

COUTURE: “Estimaba que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del Derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica”. (23)

Otro de los casos es cuando el trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del patrón, de los elementos necesarios que compense su situación.

Debemos diferenciar 2 situaciones como son:

La primera situación es en aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.

La segunda situación es en las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo,

23 COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho del Procesal Civil, Edit. Nacional, México 1984. P.57

suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento.

Esto está íntimamente ligado con lo que denominamos derechos adquiridos de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el patrón por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango.

A lo que la equiparación consiste en darle más protección al trabajador frente al patrón, el cual, por lo común, tiene muchas más obligaciones y menos derechos.

Y en la regla in dubio pro operario; entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador. Es decir es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador, sólo se puede recurrir a este principio en caso de DUDA, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma, de este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma.

Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador.

Sin embargo, con el principio protector debemos decir que toda persona tiene protección y es igual ante la ley, en nuestro ordenamiento federal del

trabajo la protección jurídica la encontramos dentro de su artículo 24 que a la letra dice: “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”. Esto es que nuestra ley exige que tratándose de las relaciones individuales, las condiciones de trabajo se establezcan por escrito, cuando no existan contratos, la falta de este documento es imputable al patrón, y los trabajadores de todas maneras gozarán de la protección laboral.

Es decir, los trabajadores, débiles en su capacidad económica, social y cultural, cuentan con la estabilidad, la cual es fundamental para el buen desarrollo del trabajo, debido a que asegura la permanencia en el empleo a los trabajadores. Pues su finalidad es proteger a los trabajadores en el trabajo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera.

Sin la estabilidad en el empleo, lo que es la igualdad, libertad, trabajo y un deber sociales, quedan sin sustento.

Asimismo, el Contrato de Trabajo sigue los lineamientos de un derecho a favor de la clase trabajadora como lo es el Derecho del Trabajo, y esto es por dos razones como lo son las siguientes: La primera porque los trabajadores pueden renunciar a él, es decir tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello al patrón, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios, regulando esto por el artículo 5º. Constitucional y el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo. Y la segunda razón es porque se puede exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor como son: la reinstalación en el puesto, aun en contra de la voluntad del patrón, y si es preciso mediante el uso de la fuerza pública, esto lo encontramos

regulado en el artículo 48 de la ley en comento y en el artículo 123, apartado “A”, fracción XXII, de la constitución.

Por lo anterior recordemos la definición de estabilidad diciendo que es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista, que origine o motive la interrupción del Contrato Individual del Trabajo.

De lo anterior podemos resaltar que la protección jurídica del Contrato Individual del Trabajo, es la estabilidad viéndola como un límite a la extinción del Contrato de Trabajo, así mismo cabe mencionar la disposición del artículo 39 de la ley en estudio donde se menciona que “si vencido el término que se hubiera fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

3.2. ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

En lo que respecta a los elementos del contrato individual de trabajo recordemos que todo contrato necesita para existir de la concurrencia de dos elementos, que son: el consentimiento y el objeto que puede ser materia del contrato, según se desprende del texto del artículo 1794 del Código Civil Vigente en el Distrito Federal que a la letra dice: “Para la existencia del contrato se requiere:

I. Consentimiento;

II. Objeto que pueda ser materia del contrato”.

Comenzamos por la definición que se da respecto del consentimiento: El consentimiento es la manifestación en el contrato de trabajo con la oferta de

empleo remunerado por el patrón y la aceptación de la misma por el trabajador.

Respecto a este elemento, podemos señalar que es el principio que regula como norma fundamental la formación del contrato; pues consiste en el acuerdo de voluntades manifestadas exteriormente sobre la creación o transmisión de derechos y obligaciones, requiriendo para su integración dos cuestiones que son: la oferta y la aceptación. Y estas dos pueden llevarse a cabo de manera expresa o tácita.

Atento a lo anterior es de gran importancia este elemento de consentimiento que el artículo quinto de nuestra constitución, señala que a nadie puede obligarse a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento, lo que significa que con excepción de los servicios obligatorios impuestos por la Constitución o por el estado en virtud de la pena impuesta por delito, todo trabajo debe ser libre.

En caso de que el consentimiento sea expreso, este se da cuando se otorga el contrato escrito, en donde conste las condiciones de trabajo, mismas que están estipuladas en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: “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 por 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 debe prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

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

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

Y en caso de que el consentimiento sea tácito, es cuando sea empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

En cuanto al objeto del contrato de trabajo es la prestación de servicios (la actividad misma del trabajador, no el resultado de ella) con carácter retribuido. El objeto ha de ser lícito, posible y determinado.

El objeto del contrato, es la prestación de un trabajo personal subordinado, por una parte y el pago del salario por la otra; es decir, el objeto posible del contrato de trabajo puede ser:

- ❖ Por una parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y

- ❖ Por otra parte el patrón, el objeto directo consiste en la obligación de pagar un salario.

Y de esta manera mencionamos el objeto indirecto, que es por una parte, la prestación efectiva del servicio específico y por otra el pago del salario como se menciona anteriormente.

En el contrato Individual del Trabajo puede omitirse la precisión del objeto; sin embargo el contrato existe, y la prestación del servicio por parte del trabajador, será aquel trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género que los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Igualmente se podrá omitir el señalar el monto del salario, pero el patrón tiene la obligación de pagar por lo menos el salario mínimo general o profesional correspondiente. Por otra parte el trabajador puede pedir la equiparación de salarios en virtud del principio constitucional de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, determinación que compete a la Junta de Conciliación y Arbitraje, en conformidad a los artículos 56 y 57 de la ley en comento, mismos que señalan lo siguiente: 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 “.

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 concurren circunstancias económicas que la justifiquen”.

Estas medias establecidas en los artículos mencionados son con el fin de que el patrón no tenga motivos para eludir las obligaciones contraídas expresamente con sus trabajadores y las que marca la ley.

Dentro de la categoría básica del derecho del trabajo o sea el contrato individual del mismo; estudiaremos sus requisitos o presupuestos de validez. Los cuales son los elementos necesarios para que el contrato sea válido por tanto la ausencia de uno de ellos, motivara la invalidez del contrato.

De tal forma nos referimos a los requisitos o bien presupuestos de validez del contrato Individual del Trabajo a los que hace mención el maestro Dávalos en su libro Derecho Individual del trabajo, los cuales son: (24)

- ❖ Capacidad
- ❖ Ausencia de vicios en el consentimiento
- ❖ Licitud en el objeto
- ❖ La forma

De lo anterior se estudiara cada uno de los puntos mencionados:

Iniciando con LA CAPACIDAD que en derecho civil, se le ha definido como la aptitud jurídica para ser sujeto de derechos y obligaciones y hacerlos valer, puede ser de goce y de ejercicio. La regla general en esta materia, se contiene, en el artículo 1798 del Código Civil, que dispone: “Son hábiles para contratar todas las personas no exceptuadas por la ley”.

24 DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1985. P. 81.

En el derecho del trabajo, la capacidad está determinada por el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: “Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Audiencia.

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

Para la capacidad del patrón, siendo este un concepto que encierra a diversas entidades jurídicas, creemos que se aplican las demás ramas del derecho, así también, porque la Ley Federal del trabajo no prevé el presente caso. Sin embargo creemos, que en algún momento dado, el trabajador no podría salir perjudicado por alguna incapacidad que se suscitara, sus derechos tendrían que quedar a salvo, para su vinculación nace con el contrato de trabajo y con él sus derechos.

La constitución y la ley prohíben el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores de esa edad, pero menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria y no es por una cuestión de incapacidad sino es una medida de protección a la niñez.

Nuestro segundo elemento es LA AUSENCIA DE VICIOS EN EL CONSENTIMIENTO, en este presupuesto de validez, el único supuesto que contempla la ley en que existen vicios del consentimiento, es el dolo; en el cual el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador. Así, la ley sancionara tal supuesto con la rescisión y no con la nulidad del contrato de trabajo, puesto que en

materia laboral no existe la nulidad, en si esta viene siendo la rescisión del Contrato Individual del trabajo, tal y como lo contempla nuestra ley federal del trabajo en los siguientes artículos; el artículo 47 fracción primera que establece: “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”.

Así como el artículo 51 fracción primera del mismo ordenamiento legal que a la letra dice: “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”.

El tercer elemento de validez en los contratos, es LA LICITUD EN EL OBJETO, mismo que tenemos regulado en el artículo quinto constitucional, mismo que establece las causas fundamentales de ilicitud en el objeto de la relación laboral, pero existen algunas otras disposiciones que señalan la ilicitud en el objeto, como son el artículo 133 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, que se refieren a las prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores, respectivamente.

El último de los requisitos de validez en los contratos, es cuando el consentimiento se externe en la forma en que la ley establezca, es decir, LA

FORMA del contrato, es el medio que se utiliza para exteriorizar el mutuo consentimiento: “Por lo general será el contrato por escrito, sin embargo la ausencia de forma escrita no beneficia especialmente a ninguna de las partes y su generalización”. (25)

Este presupuesto de validez se encuentra en los artículos 24, 25 y 28 de la Ley Federal del Trabajo, cabe aclarar que este requisito no sólo se refiere al acto que dio origen a la relación laboral, sino a diversos actos que suceden durante la relación misma, por ejemplo, en los supuestos de los artículos 81 y 158, sobre la antigüedad y los beneficios que de ella se derivan.

La falta de este requisito de forma no invalida la relación laboral, es decir, los trabajadores conservan todos los derechos que les otorga la ley y los que se deriven de los servicios prestados, en este caso los patrones tendrán la obligación de respetar esos derechos y de cumplir con ellos.

3.3. LA INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Hemos vistos los elementos que integran al Contrato Individual del Trabajo y queremos hacer notar en este punto, para entender e interpretar lo que es el Contrato de trabajo, se debe principalmente que explicar la interpretación de las normas laborales y habrá de considerarse el carácter de su naturaleza jurídica y el espíritu social en que se orienta, ya que si “Las leyes laborales están destinadas a cumplir un fin social en armonía con las exigencias del bien común, debe prevalecer un criterio valorativo y político-social en la interpretación y aplicación”. (26)

25 LEODEGARIO FERNANDEZ, MARCO. Derecho Individual del Trabajo. Edit. Universidad Nacional de Educación a distancia. 4ª Edición. Madrid, 1997. P. 116.
26 SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit. P. 100

Con ello se pretende que al buscar dar vida a los preceptos laborales se procure realizar la justicia social con la consecuente coexistencia en paz entre los factores de producción, por consiguiente, “La interpretación de las normas de trabajo debe ser amplia y orientada por el método teleológico, que tiene un valor fundamentalmente positivo”. (27)

De lo anterior explicaremos que son dos las normas fundamentales del derecho del trabajo en México, que regulan la interpretación jurídica; la primera se refiere a las normas y la segunda es la de índole procesal, en cuanto a las pruebas rendidas en un proceso laboral. En el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo que no tiene antecedentes en la legislación anterior, el legislador de 1970 estableció lo siguiente: “En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”. Por lo que debemos entender a la interpretación de las normas del trabajo como objeto fundamental de la preservación del equilibrio y el imperio de la justicia social entre trabajadores y patrones, con el objeto de que el trabajo y el capital, se encuentren en constante armonía.

Así pues los contratos de trabajo según su contenido, son por su naturaleza indivisibles y se interpretan por su contexto, sus términos, y si una frase expresa dos sentidos, debe entenderse según la naturaleza del contrato y su objeto.

La interpretación del contrato es función del juez, sólo cabe la interpretación cuando hay duda racional, las cosas expresas perjudican, las no expresas no dañan, a lo que en el orden procesal la Ley Federal del Trabajo manifiesta que: “otorga en el artículo 841 una facultad discrecional al juzgador, que aparentemente a nuestro derecho procesal del trabajo dentro

27 *Ibidem*. P. 102

de los sistemas de la libre interpretación de las pruebas o de libre convicción”. (28)

Hay que, destacar el papel fundamental de los principios generales, principios comunes a las diferentes normas del derecho, que están subordinadas a la ley, a la costumbre (como son la libertad, justicia, igualdad, dignidad de la persona); el sometimiento de la riqueza al interés general o el condicionamiento de la propiedad a su función social.

Los Contratos de Trabajo y las órdenes o instrucciones adoptadas por él, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, y en su defecto, por los usos y costumbres.

Así mismo, la interpretación del Contrato Individual del Trabajo; no obstante el texto del artículo 31 de la ya comentada Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que “Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad”; este precepto debe entenderse en el sentido de que si el derecho del trabajo no protege la voluntad de las partes, si en realidad las normas mínimas de los trabajadores en la fuente de trabajo están por encima de lo acordado por el trabajador y el patrón, debe seguir aplicándose esas normas mínimas que pueden estar consignadas o pueden formar parte de un contrato. (29)

La suprema Corte de Justicia, ha puesto en relieve el hecho de que los tribunales del trabajo, no son tribunales de conciencia y sí de derecho, y que por tanto sí pueden valorar las pruebas, en conciencia, dando fundamentos en lo que se apoyen para resolver.

28 DE BUEN L. Néstor. Op. Cit. P. 475
29 DÁVALOS, José. Op. Cit. P. 107

3.4. EL VALOR JURÍDICO DE LA PRÓRROGA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Ahora bien, la prórroga es otro punto importante del contrato individual de trabajo, pues bien el artículo 39 de la Ley Federal del trabajo dice: “Si vencido él termina que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.”

Con el fin de comprender más esta idea de la prórroga ahora presentaremos el comentario de Trueba Urbina, con respecto del artículo 39 de la Ley en mención; Trueba comenta: “Es la subsistencia de la materia del trabajo la que origina la prórroga del contrato o relación de trabajo; de manera que en caso de que el patrón despidiera al trabajador, no obstante que subsista la materia del trabajo, el trabajador deberá formular la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando la prórroga de la relación y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación, así como el pago de salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que se ha repuesto en su trabajo”(30)

Así mismo continuamos con definiciones de prórroga consistente en que “es la continuación de una cosa por un tiempo determinado, concesión de un plazo mayor antes de que expire” (31)

Ya el referido diccionario de legislación y jurisprudencia, la define de la siguiente manera: “Ampliación o extensión de jurisdicción a caso o personas que no comprendía y la dilatación o continuación del termino señalado para alguna cosa”. (32)

30 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. 6ª. Edición. Edit. Porrúa. México 1981. P. 42

31 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario Para Juristas. Ediciones Mayo. México 1981. P. 1095

32 Diccionario de Legislación y Jurisprudencia. P. 1399

Para el diccionario de derecho esto significa prórroga: “Aplazamiento de la realización de un acto o diligencia para su celebración en un momento posterior a aquel que estaba señalado para ser llevado a efecto”. (33)

De tal suerte podemos comentar que frente a la acción de prórroga del contrato de trabajo, la parte patronal no puede válidamente oponer como excepción o defensa el hecho que con posterioridad al término pactado convino con el actor, otro u otros contratos sobre plazos diferentes de aquella que se demanda, porque la obligación patronal correlativo del derecho establecido con el artículo 39 de la Ley Federal de Trabajo anteriormente comentado, no se satisface con otorgar al trabajador cualquier puesto sino precisamente el que venia desempeñando y en las mismas condiciones, en tanto que la materia subsista.

Ahora bien para un mayor entendimiento sobre el valor jurídico de la prórroga dentro del Contrato Individual del Trabajo se mencionaran algunas tesis de jurisprudencias que a la letra dicen:

Prórroga del contrato, término de la prescripción de la acción de.

Conforme al artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, es obligación a cargo del patrón prorrogar el contrato de trabajo por todo el tiempo que subsistan las causas que le dieron origen, de tal manera que si no cumple con esa obligación, su actitud debe equipararse a la de un despido, porque con la actuación se impide que el trabajador continúe desarrollando normalmente sus labores. El término de prescripción para el ejercicio de la acción correspondiente es de dos meses, conforme a lo establecido en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, y no de un año como lo establece el artículo 516 de la misma ley. Registro No. 243727. Localización: Séptima

33 DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa. 12ª. Edición. México 1984. P. 402

Época Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación 72. Quinta Parte Página: 58. Jurisprudencia. Materia(s): laboral.

Acción de prórroga de contrato por obra o tiempo determinado. Corresponde al patrón la carga de la prueba de la insubsistencia de la materia de trabajo que originó la contratación relativa.

El artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo previene que de subsistir la materia de trabajo que dio origen al contrato por tiempo determinado, éste se entenderá prorrogado por todo el tiempo que dure dicha circunstancia, lo cual podrá efectuarse a través de dos modalidades: una tácita, cuando el trabajador continúa en sus funciones sin oposición del patrón, y otra expresa, cuando en el mismo supuesto el obrero pide de manera verbal o escrita la continuación de la relación laboral, con aceptación del patrón, pero si éste no acepta, el referido artículo 39 concede al trabajador el derecho a demandar la prórroga del contrato, de modo que si en el juicio el patrón afirma que ya no subsiste la materia del trabajo que lo justifique, corresponde a éste la carga de la prueba en términos del artículo 789 de la Ley, dado que dicha excepción presupone que no se suscitó controversia sobre la existencia y legalidad del contrato individual con la limitación respectiva, de manera que al ser el patrón quien tiene los elementos que acrediten si ya no subsiste la causa que originó la contratación temporal, con fundamento en los artículos 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, debe allegar al juicio las pruebas conducentes. Registro No. 166529. Localización: Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXX, Septiembre de 2009 Página: 467 Tesis: 2a. /J. 123/2009 Jurisprudencia Materia(s): laboral.

Relación de trabajo por tiempo determinado. La sola demostración de que el patrón cancelo la plaza respectiva, basta para estimar improcedente la

acción de prórroga, siempre que no este desvirtuada por prueba en contrario.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 35, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la subsistencia de la materia del trabajo que originó la relación laboral por tiempo determinado, es el único dato objetivo que debe tomarse en cuenta para establecer si procede o no la prórroga de una relación de ese tipo, lo que implica que la sola demostración de la cancelación de la plaza por parte del patrón, basta para acreditar la improcedencia de la acción de prórroga reclamada por el trabajador actor, siempre que, de las constancias de autos, no se advierta ningún elemento de prueba que la desvirtúe. Registro No. 200705. Localización: Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta II, Octubre de 1995. Página: 272. Tesis: 2a. /J. 55/95 Jurisprudencia Materia(s): laboral.

Prórroga del contrato de trabajo. La circunstancia de que al trabajador se le otorgue una plaza distinta a aquella respecto de la cual ejercito la acción, no implica necesariamente doble pago de salarios o doble generación de antigüedad.

En la hipótesis mencionada, la coexistencia de las dos relaciones laborales que se actualizaría en caso de que el trabajador viera acogida su acción de prórroga, no implicaría doble pago de salarios, pues los devengados en el puesto posterior tendrían que descontarse o compensarse con los correspondientes a la plaza donde se dio la prórroga. Además, no tendrían que duplicarse los dos tipos de antigüedad, pues originándose la genérica en la pura subsistencia de la relación contractual, obviamente con el mismo patrón, sólo puede computarse una línea acumulativa, no dos; y en cuanto a la antigüedad de categoría en la profesión u oficio, basta la aplicación consecuente de los principios lógicos para llegar al convencimiento de que

obtenido el reconocimiento del derecho a la prórroga, el trabajador obtendrá como corolario el reconocimiento en ese puesto como si nunca hubiera sido separado de él, lo que origina, a su vez, la pérdida del en que había sido colocado. Registro No. 200689 Localización: Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta II, Noviembre de 1995. Página: 277. Tesis: 2a. /J. 67/95. Jurisprudencia Materia(s): laboral.

Por lo anterior diremos que el valor jurídico dentro del Contrato Individual del Trabajo de la prórroga no es un contrato en sí, es una vicisitud que se presenta una vez que se ha cumplido el plazo inicialmente previsto para su cumplimiento e implica la posibilidad de ampliarlo. Y una vez perfeccionada la prórroga surge entonces un contrato en sí mismo considerado.

En cuanto a las condiciones en las que el mismo se entenderá prorrogado, se suele discutir sobre la posibilidad de modificar sus condiciones contractuales, para sostener que solo existiría la posibilidad de aumentar el plazo, los demás elementos del contrato deben mantenerse intactos. Sin embargo, el correcto entendimiento de la figura no puede ser el anterior dado que la prórroga del contrato no es una sanción sino una vicisitud que se da a la terminación del plazo inicial del contrato, pero que puede llevar consigo la alteración de las condiciones contractuales frente al contenido inicialmente pactado.

En ese sentido, no solo estaríamos hablando de la alteración de un elemento accesorio como es el plazo, sino que en ejercicio de la autonomía, las partes podrían válidamente modificar los demás elementos de su contenido.

En principio entonces la prórroga tiene como único límite el respeto por la autonomía contractual de las partes.

Por lo anterior, la prórroga consiste tan solo en el derecho que tiene el trabajador favorecido, con ella el poder de participar en un proceso de contratación sin la necesidad de presentarse junto con otros candidatos; sin embargo la misma no implica la imposibilidad de cambiar elementos como sería la forma de pago.

Otra consideración similar debe hacerse en cuanto a los cambios causados por las modificaciones imperativas que surgen con ocasión de leyes o reglamentos, pues bajo el entendido que además de ser normas de imperativo cumplimiento, los contratos se rigen por el principio general, por aquellas normas que se encuentran vigentes al momento de su celebración, pues en esa línea de argumentación el contrato prorrogado como acuerdo de voluntades autónomo, debe cumplir y regirse por las normas vigentes al momento de su perfeccionamiento, incluyendo naturalmente las modificaciones que se presentaron entre el momento de celebración del contrato inicial y el de la prórroga. Siendo que el trabajador goza de estabilidad, de modo que no puede ser despedido sin causa justa, por ello se establece que la relación de trabajo terminó por despido injustificado dado el caso de que subsista la materia de trabajo.

3.5. LA ACCIÓN Y LA PRESCRIPCIÓN DENTRO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Comenzaremos este apartado dando algunos conceptos de acción; de esta manera, Eduardo J. Couture define a la acción como: “el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho; de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarle la satisfacción de una pretensión” (34). La suprema corte de justicia de la nación, en una de sus jurisprudencias nos dice: “la acción procede en un juicio, aun cuando no se exprese su nombre con tal de que se

34 COUTURE, Eduardo J. Op. Cit. P. 57

determine con claridad cual es la causa de la prestación que exige del demandado, jurisprudencia 15, Apéndice al tomo CXVIII, P.39.

Por todo esto, el individuo ve en la acción una tutela de su propia personalidad, la comunidad ve en ella el cumplimiento de uno de sus más altos fines, o sea la realización efectiva de las garantías de justicia, de paz, de seguridad, de orden, de libertad, consignadas en la constitución.

Mientras que en la prescripción la definimos como la institución jurídica ligada al transcurso del tiempo que opera para la creación o extinción de derechos y obligaciones.

Del contrato Individual del Trabajo nace una serie de derechos para las dos partes de la relación jurídica por él creada, es decir, para que los derechos que reconoce a los sujetos del contrato de trabajo la legislación laboral sean eficientes y produzcan todos los efectos previstos por el ordenamiento es necesario que se ejerciten dentro del plazo señalado a los mismos.

La prescripción constituye una forma de adquisición o pérdida de derechos no ejercitados, por el simple transcurso del tiempo señalado por la ley. De aquí que se pueda hablar de una prescripción adquisitiva de derechos y de una prescripción extintiva de los mismos. Sin embargo es importante señalar que en el Derecho de trabajo la prescripción es siempre extintiva y la podemos definir como aquella que implica la pérdida de derechos, por no ejercitarse por el titular de los mismos durante el tiempo señalado por la ley.

Una vez comprendido ambos términos mencionamos las clases de acciones que el trabajador puede hacer valer y que son las más comunes en materia laboral dentro del contrato individual del Trabajo, como lo son las siguientes:

- ❖ Reinstalación. (Regreso al trabajo. Art. 48 y 49 de la Ley federal del Trabajo)
- ❖ Indemnización Constitucional. (Tres meses de salario Art. 123 constitucional, indemnización de ley artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo)
- ❖ Cumplimiento de contrato individual. (En cuanto a condiciones convenidas).
- ❖ Pago de prestaciones devengadas. (salarios, aguinaldo, vacaciones, primas, etc.)
- ❖ Reconocimiento de antigüedad.
- ❖ Reconocimiento de derechos escalafonarios.
- ❖ Prórroga del contrato. (Cuando subsista la materia del trabajo)
- ❖ Indemnización por riesgo de trabajo.
- ❖ Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado. (Labores permanentes)
- ❖ Rescisión de la relación de trabajo. (Patrón y Trabajador)
- ❖ Ejecución de laudos.
- ❖ Acciones de capacitación y adiestramiento.
- ❖ Acciones de seguridad social.

De tal manera retomando la acción de la prescripción en materia de trabajo y resaltándola de las demás acciones por ser parte de nuestro estudio, recordemos que es un medio jurídico para adquirir o perder derechos por el solo transcurso del tiempo, de acuerdo con los requisitos de ley, tal es el caso del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: “Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes”. Como se puede advertir, en materia procesal laboral la regla general es que el ejercicio de las acciones prescriben en un año, transcurrido este lapso los titulares de las mismas no podrán ejercitarlo, toda vez que habrán perdido el derecho.

Sin embargo existen excepciones a la regla general en cuanto a los términos como lo señala el artículo 517 de la ley en comento que a la letra dice: “Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación”.

Aquí podemos afirmar que es preocupación del legislador el reinado de paz social, la cual se perturba si existe incertidumbre en los derechos y obligaciones cuando indefinidamente se aplaza el ejercicio de los primeros y el cumplimiento de los segundos. Tenemos que la inacción del reclamante y el transcurso del tiempo son los elementos básicos que integran la prescripción y de acuerdo al artículo 518 encontramos que: “Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación”.

Por lo que en el orden social se requiere certidumbre, certeza, seguridad en las relaciones jurídicas, esto se logra si se establecen los plazos precisos y definitivos para exigir el plazo de las prestaciones que se adeudan.

Por lo que hace al artículo 519 del ordenamiento citado establece:
“Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo”.

En virtud de lo anterior, es importante que tanto trabajadores como patrones sepan cuales son las reglas en materia de la prescripción, pues con ello podrán conocer los plazos otorgados por la ley para hacer valer sus derechos.

Finalmente la acción y la prescripción son dos instituciones jurídicas que juegan un papel a la par con relación al tiempo, del que el titular de los derechos dispone para reclamar su satisfacción y cumplimiento por la otra parte obligada. La prescripción, la encontramos regulada en el capítulo X de la Ley federal del Trabajo, el cual comprende del artículo 516 al 522.

3.6. LA PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Observemos que la presunción de la existencia de un contrato lo encontramos regulada en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

Trueba comenta: "Este concepto beneficia a los trabajadores, ya que a pesar de que no exista contrato por escrito, en el que consten las condiciones de trabajo, los trabajadores se encuentran protegidos por las disposiciones de ley anteriormente citada, ya que en los términos protegidos del artículo 26 se menciona que es imputable al patrón la falta de formalidad del contrato escrito". (35)

Ahora bien otro artículo con relación de la presunción de la existencia del contrato individual de trabajo, es el artículo 26 del ordenamiento antes citado que establece: "La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

A lo que comenta Trueba: "La legislación mexicana exige la obligación de estipular las condiciones de trabajo por escrito y su falta se le imputa al patrón; de manera que aun cuando no exista un documento en que conste el contrato y las condiciones de trabajo, los trabajadores gozan de la protección social que contiene el artículo 123 constitucional, y la Ley Federal del Trabajo, la costumbre laboral que beneficia al trabajador y la jurisprudencia que también es favorable al mismo y que supere a la ley fundamental o a la ley reglamentaria". (36)

35 TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. P. 35
36 Ibídem. P. 37

En la actualidad se habla de la crisis de la figura del contrato, o más bien, de la crisis de los presupuestos que originaron el contrato. De hecho el acuerdo que representa la base del contrato, se suponía, que debía tener lugar entre voluntades libres e iguales, lo cual no es del todo cierto hoy en día. La realidad social muestra que la libertad, a la hora de contratar no existe o esta muy limitada en ciertos casos, es decir, la voluntad de las partes no es lo más indispensable, como lo es el caso de la prórroga del contrato, cuando existe la negación patronal a la reinstalación del trabajador a su puesto laboral. Es decir, todos los elementos que se vayan asimilando y estudiando conforme a la Ley Federal del Trabajo, nos van a llevar a la resolución de la problemática referente a la elaboración de un contrato, ahora bien respecto al siguiente artículo a tratar es fundamental, debido a que en el se habla del contenido, estamos haciendo referencia del artículo 25 de la ley en comento el cual dice: “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 por 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 debe prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

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

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

Todos los elementos mencionados al principio son fundamentales para poder canalizar cada uno de los puntos establecidos para poder formar cuidadosamente la estructura de un Contrato Individual del Trabajo. Ahora bien debemos recordar la duración del mismo, la cual se establece dentro de los artículos 35, 36, 37 y 50.de la Ley en cuestión; por lo que respecta al artículo 35 este nos dice: “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”.

Referente a este artículo comenta Trueba: “El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos de tiempo fijo o por obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia, en los casos de litigio”.
(37)

Recordemos que el principio general que debe prevalecer en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen el derecho a la estabilidad en el empleo. La estabilidad del empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo por todo el tiempo que la naturaleza de la relación de trabajo lo exija; de tal manera que si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador salvo que existiera causa para ello.

En cuanto al artículo 36 antes mencionado, este establece: “El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza”.

A lo que comenta nuestro ya conocido jurista Trueba lo siguiente: “No basta que considere que una relación es por obra determinada porque así lo convenga el patrón con trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo, ya que de no tener las características de contrato, se considerara celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal situación”. (38)

Si bien es cierto que la duración de un contrato temporal de trabajo puede sujetarse a una condición, debe tomarse en consideración que es característica esencial de esta modalidad que se trate de un acontecimiento futuro incierto, posible, lícito y estipulado por las partes. Ahora bien el artículo 37 del ordenamiento antes citado menciona: “El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- ❖ Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- ❖ Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- ❖ En los demás casos previstos por la Ley”.

En todos los casos antes mencionados, en que la relación de trabajo es determinada, cuando la materia de trabajo subsista, entonces se prolongará la relación por término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha que originariamente se había pactado para la terminación.

38 TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. P. 41

Uno de los artículos mencionados es el 50, mismo que es de gran utilidad en el contenido y presunción del Contrato individual del Trabajo por cuanto hace a las indemnizaciones, que de acuerdo al artículo 123 constitucional fracción XXII, deja al trabajador que ha sido despedido injustamente, la decisión de elegir entre exigir al patrón que cumpla el contrato o exigir la indemnización del importe de tres meses de salario, sin distinguir entre trabajadores por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

A su vez, el artículo que se comenta en su fracción I, alude expresamente al pago de indemnizaciones cuando se trata de trabajo por tiempo determinado menor de un año.

3. 7. LA RESCISIÓN EQUIPARABLE A LA NO PRÓRROGA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretadas por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. El problema de la rescisión es, sin duda, complejo, puesto que es un término que se utiliza para dos situaciones esencialmente diferentes. Por lo que conviene resaltar la clasificación de esta señalando sus características fundamentales como lo son:

“Acto unilateral: La rescisión supone siempre una conducta unilateral, esto es, sólo uno de los sujetos de la relación de trabajo.

Acto potestativo: la posibilidad de rescindir no implica que, necesariamente, se deba hacer uso de esa facultad. El patrón o el trabajador, afectados por el incumplimiento de la otra parte, bien pueden pasar por alto esta situación.

Acto formal: En la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, modificado a partir de mayo de 1980, se establece lo siguiente: “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”. (39)

Ahora bien la rescisión de la relación de trabajo como nos dice Mario de la Cueva, “ puede realizarse en dos formas distintas; el primer sistema consiste en subordinar la rescisión ante previa declaración judicial, en este caso, el trabajador y patrón deben ejercitar ante la autoridad competente la acción de rescisión alegando la causa que la justifica, por lo que, durante la tramitación, subsiste la relación de trabajo y, consecuentemente, las respectivas obligaciones, es decir, prestación de servicios y pago de salarios. El segundo, permite al patrón separar inmediatamente al trabajador y a éste separarse cuando el motivo rescisorio sea imputable al patrón”. (40)

Para una mejor comprensión citaremos los artículos referentes a la misma en nuestra legislación laboral, dando una pequeña opinión sobre los mismos, para así poder adentrarnos al tema a estudio, visto que anteriormente se ha estudiado la prórroga del contrato es necesario entender la legislación referente a la rescisión para poder entender lo que es la rescisión equiparable a la no prórroga del Contrato Individual del Trabajo.

39 DEL BUEN. LOZANO, Néstor. Op. Cit. P. 592

40 RAMIREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el procedimiento laboral. Edit. PAC, S. A. de C. V. 8ª. Edición, México, 1991. P. 66

De tal manera que iniciaremos citando el artículo 46 de la Ley Federal Del Trabajo que a la letra dice: “El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”. De tal manera podemos decir que la rescisión de las relaciones de trabajo ha sido entendida como el acto, en virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable a otro sujeto.

En cuanto al artículo 47 del ordenamiento mencionado, encontramos las causas sin responsabilidad para el patrón y establece lo siguiente: “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;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador

deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia 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.

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”.

De este artículo debemos aclarar que la figura de la rescisión sólo opera con respecto de las relaciones individuales, pero no a las colectivas; y esta se diferencia de la terminación de la relación en principio porque la primera se da por una causa humana superveniente contraria a derecho, imputable a cualquiera de las dos partes, en tanto que en la segunda se origina por causa natural, por la voluntad de ambas partes.

El Artículo 48 del ordenamiento antes citado establece: “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”. Esto es, con la acción de reinstalación se pretende que la relación laboral continúe en las mismas condiciones pactadas, como si nunca se hubiera interrumpido.

En el artículo 49, se manifiesta: “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”.

Esto significa que en un supuesto dado, la junta no puede legalmente determinar la situación jurídica que regula la fracción III del artículo 50 de la ley en comento, puesto que es independiente de la acción principal.

Finalmente mencionaremos el artículo 51 del ordenamiento citado debido a que este regula las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador en los siguientes supuestos: "I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

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

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

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o 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”.

Es intrascendente la circunstancia consistente en que la subordinada manifestara que laboró con posterioridad a la fecha en que su propia demanda señaló como aquella en que rescindía su contrato de trabajo, puesto que para la procedencia de la acción de rescisión por causa imputable al patrón, es necesario que se actualice cualquiera de las causas antes mencionadas en el artículo en comento.

Una vez comprendido ambos términos como lo son la rescisión y la prórroga podemos analizar el primer término equiparable a la no prórroga del Contrato Individual del trabajo, a lo cual podemos decir que estas dos instituciones se consideran dentro del Contrato en estudio, sin embargo la rescisión viene siendo lo que en derecho civil se conoce como la nulidad del contrato, sin embargo esta figura jurídica no existe en materia laboral sino solo lo que es la ya mencionada rescisión del contrato; mientras que en la prórroga, es la continuidad de la relación laboral siempre y cuando exista la materia del trabajo por la que se fue contratado el trabajador, por que, si el trabajador reclama la prórroga del contrato en los términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y el otorgamiento es correspondiente, tales acciones son contradictorias entre si, porque al demandar esta última se esta afirmando que existe relación de trabajo, es decir, por tiempo indefinido, en virtud de que esto se presupone que se trata de una contratación temporal y, por ende, de una relación de trabajo de carácter transitorio. Sin embargo la rescisión da por terminada la relación de trabajo así como la acción de no prórroga, por lo que estaríamos en presencia de un despido

injustificado dado que persiste la materia de trabajo para lo cual se contrato al trabajador.

A manera de conclusiones pueden concretarse los siguientes puntos sobre el asunto a estudio de este capítulo.

Se desecha en su totalidad las tesis civilistas, por lo que resaltamos que el contrato de trabajo cuya fuerza expansiva alcanza la totalidad de relaciones en que se produce el intercambio trabajo-remuneración, es una figura contractual típica, perfectamente separable de las tesis civilistas que goza de una regulación unitaria y con unos principios informadores propios y distintos de cualquier otro contrato contemplado en el Código Civil.

El Derecho laboral parte de una desigualdad, por lo que trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad del Derecho privado.

Así el principio protector debemos decir que toda persona tiene protección y es igual ante la ley, en nuestro ordenamiento federal del trabajo la protección jurídica la encontramos dentro de su artículo 24 de la ley federal del trabajo que establece, que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos aplicables. También la protección jurídica del Contrato Individual del Trabajo, es la estabilidad viéndola como un limite a la extinción del Contrato de Trabajo, así mismo cabe mencionar la disposición del artículo 39 de la ley en estudio donde se menciona que “si vencido el término que se hubiera fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

Los elementos del contrato individual de trabajo, son: el consentimiento y el objeto que puede ser materia del contrato.

La interpretación del contrato es función del juez, sólo cabe la interpretación cuando hay duda racional, las cosas expresas perjudican, las no expresas no dañan.

Es la subsistencia de la materia del trabajo la que origina la prórroga del contrato o relación de trabajo; de manera que en caso de que el patrón despidiera al trabajador, no obstante que subsista la materia del trabajo, el trabajador deberá formular la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando la prórroga de la relación y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación, así como el pago de salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que se ha repuesto en su trabajo.

La acción y la prescripción son dos instituciones jurídicas que juegan un papel a la par con relación al tiempo, del que el titular de los derechos dispone para reclamar su satisfacción y cumplimiento por la otra parte obligada.

La presunción de la existencia de un contrato se da cuando un sujeto presta un trabajo personal subordinado a otro, y la falta de escrito del contrato no lo priva de los derechos que deriven de las normas de trabajo.

En cuanto a la rescisión equiparable a la no prórroga del Contrato Individual del trabajo, da por terminada la relación de trabajo así como la acción de no prórroga, existiendo la materia de trabajo para lo cual se fue contratado se estaría en presencia de un despido injustificado.

Por lo estudiado en nuestro presente trabajo, pueden concretarse los siguientes puntos sobre el **planteamiento de la problemática** que percibimos, así como una probable solución a los mismos.

A partir de este momento se plantearan algunos problemas o casos, en los cuales sugerimos sus respectivas soluciones a cada uno de ellos, con el fin de entender las necesidades de estos, analizando la debida información, a través de esta investigación, resaltando que nuestro tema de estudio, visto habla de la acción de prórroga del Contrato Individual del Trabajo.

El **primer caso** a tratar es: Que en nuestra sociedad existen actividades obrero-patronales donde no se enfatiza la importancia de contar con normas autoritarias para que se establezcan límites a los contratos individuales sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas y quienes han de recibirlas.

En este caso la solución se daría si las consecuencias prácticas de las relaciones de trabajo son, de manera genérica, la adecuada o existente aplicación de la legislación laboral, esto es los límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora.

En el **segundo caso**: Es la falta de cultura laboral, la falta de información que se tiene al realizar los contratos de trabajo tanto el trabajador como el patrón.

Su solución seria contar con un sistema de contratación legal que incluya contratos individuales de trabajo, control de asistencias, recibos de nómina, vacaciones y aguinaldo, así como un contrato donde se especifique el pago de las prestaciones obligatorias.

Que el sistema de contratación cuente con documentos y controles con el objeto de que ambas parte tengan plena información de su contratación así como una adecuada información, donde se establecen los datos indispensables del trabajador, su área de trabajo, horario, lista de asistencia,

permisos, horas extras, credenciales, las condiciones que se emplean en una persona para el desarrollo de la actividad para la cual fue contratada.

Así mismo elaborar una regulación más específica en cuanto a la relación del trabajo y del contrato individual del trabajo, en donde el trabajo es un derecho que dignifica y enaltece; mismo que permite la realización personal, brinda seguridad a la familia y contribuye al desarrollo de nuestra sociedad.

Un **tercer caso**: Es cuando los trabajadores desconocen la existencia del derecho a la acción de prórroga del Contrato individual del trabajo que pueden hacer valer, cuando el patrón los separa de su trabajo sin causa justificable subsistiendo la materia de trabajo, vencido el término pactado en su contratación, y en consecuencia, se estarían enfrentando a un despido injustificado por parte de su patrón.

La solución a este caso es que tanto el patrón como los sindicatos tienen la obligación de informar a los trabajadores todos y cada uno de los derechos u obligaciones a los cuales tienen derecho, de aquí se desprendería otro tema de tesis como lo es la intervención del sindicato.

Por lo que debería existir intervención sindical y patronal, a través de la ley para asegurar o garantizar en lo posible, el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patronos, mediante los máximos y mínimos legales que dan contenido a las condiciones generales de trabajo.

Lo anterior porque recordemos que el trabajador, goza de una estabilidad laboral, de modo que este no puede ser despedido, sin causa justa, por ello se establece que al momento de la contratación se especifique claramente los derechos y obligaciones.

CONCLUSIONES

En la presente investigación podemos concluir los siguientes puntos:

PRIMERO.- El derecho del trabajo en la actualidad cuenta con independencia, autonomía propia y sobre todo es la base de un contenido social.

SEGUNDO.- El derecho individual del trabajo, considera al contrato individual del trabajo como el creador de la relación jurídico laboral.

TERCERO: El contrato individual de trabajo regula todos los actos de la conducta obrero – patronal, en el cual se establecen derechos y obligaciones.

CUARTO.- La acción de cumplimiento del contrato es la pretensión de proteger, así mismo su objeto es el hacer valer los derechos, que conforme a la ley y los contratos corresponda.

QUINTO.- El contrato de trabajo es la índole que crea y modifica condiciones en la relación obrero patronales, con un beneficio más amplio a las establecidas por la Ley.

SEXTO.- La acción de prórroga es el elemento esencial para continuar laborando siempre y cuando subsista la materia del trabajo que originó la contratación.

SEPTIMO.- La prescripción para el ejercicio de la acción de prórroga, tiene un término correspondiente a los dos meses para hacerla valer.

OCTAVO.- El trabajador puede ejercitar acciones contra el patrón que lo despida injustificadamente y aún exista la materia de trabajo para lo cual se fue contratado.

NOVENO.- La acción de prórroga en el Contrato Individual del trabajo, tiene como único límite el respeto por la autonomía contractual.

DÉCIMO.- El contrato prorrogado debe cumplir y regirse por las normas vigentes.

DÉCIMO PRIMERO.- La Prórroga debe incluir las modificaciones que se presentan en la contratación inicial y al momento de su otorgamiento.

BIBLIOGRAFÍA

- ❖ ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. Bosh, Barcelona, 1958.
- ❖ ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. 3ª ed. revisada, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1974.
- ❖ ALVARADO LARIOS, Ana María. Temas Selectos de Derecho Laboral. Printed in México, 1998.
- ❖ ASCENSIO ROMERO, Ángel. Manuel de derecho procesal del Trabajo. México 1988.
- ❖ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1983.
- ❖ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª. Edición. Trillas, México, 1989. P 20
- ❖ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985.
- ❖ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Edit. Trillas, 1ª. Edición. México 2007. P 163.
- ❖ CERVANTES NIETO, Héctor. Consejos prácticos sobre el contrato individual del trabajo. Ediciones Fiscales ISEF, México, 1997.

- ❖ CLIMENT BELTRÁN, Juan Bautista. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge, México, 2005.

- ❖ COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho del Procesal Civil, Edit. Nacional, México 1984. P.57

- ❖ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Edit. Porrúa, México, 1985. P.81.

- ❖ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Conceptos Generales. 9"(df; ed. Porrúa, México, 1994, tomo I.
Derecho del Trabajo. Derecho Individual y Derecho Colectivo. 10"(df; ed. Porrúa, México, 1994, tomo II.
El Desarrollo del derecho del trabajo y su decadencia. Editorial. Porrúa, México 2005.

- ❖ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 3"(df; ed. Porrúa, México, 1996.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 3"(df; ed. Porrúa, México, 1996, tomo I y II.

- ❖ GARRIDO RAMON, Alena. Derecho Individual del Trabajo. University of Oxford, México, 1999.

- ❖ GONZÁLEZ CH., GUILLERMO. Derecho del trabajo en Colombia. El derecho latinoamericano del trabajo. UNAM, México, 1974. tomo 1. pp. 431 y 432.

- ❖ KASKEL Walter y Herman Dersch. Derecho del Trabajo. 5"(df; ed. Depalma, Buenos Aires, 1961. Trad. E. Krotoschin.

- ❖ LOZANO NORIEGA, Francisco. Cuarto curso de Derecho Civil. Contratos. Edit. Asociación Nacional del Notariado Mexicano, 5ª. Edición. México 1990. P.318.
- ❖ LEODEGARIO FERNÁNDEZ, MARCO. Derecho Individual del Trabajo. Edit. Universidad Nacional de Educación a distancia. 4ª Edición. Madrid, 1997. P. 116.
- ❖ OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, MÉXICO, 2001.
- ❖ PENAGOS ARRECIS, Carlos. Derecho Individual del Trabajo. UNAM, Facultad de Derecho. División Sistema de Universidad Abierta, México, 1995.
- ❖ PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. 6"(df; ed. Tecnos, Madrid, 1960.
- ❖ PÉREZ PATÓN, Roberto. Derecho del trabajo, Tomo I. México.1974, P.162.
- ❖ PIROLO MIGUEL, Ángel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo: Actuación. Buenos Aires, 2004.
- ❖ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el procedimiento laboral. Edit. PAC, S. A. de C. V. 8ª. Edición, México, 1991. P. 66
- ❖ RAMOS ÁLVAREZ, O. Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Trillas, México, 1991.

Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Trillas, México, 1991.

- ❖ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. La Presunción de existencia del Contrato de Trabajo. Civitas, S. A. Madrid España, 1995.
- ❖ ROJAS RIVERO, Gloria Pilar. El Derecho del Trabajo al Ejercicio Individual de las Acciones Derivadas del Contrato de Trabajo. Clitas S:A: Madrid España, 1994.
- ❖ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. aurora Loria. México. 1967.
- ❖ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del trabajo. Ed. McGraw-Hill, México, 1999. Pág. 40
- ❖ SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del derecho del Trabajo. Trillas, México, 1988.
- ❖ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. 6ª. Edición. Edit. Porrúa. México 1981. P. 42

CÓDIGOS

- ❖ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ❖ Ley Federal del Trabajo de 1931.
- ❖ Ley Federal del Trabajo con jurisprudencia y tesis sobresalientes.

- ❖ Código Civil para el Distrito Federal.

JURISPRUDENCIA

- ❖ Jurisprudencia Laboral Comentada por contradicción de tesis y por reiteración

DICCIONARIOS

- ❖ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.
- ❖ Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. 1998.
- ❖ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa. 12ª. Edición. México 1984. P. 402
- ❖ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario Para Juristas. Ediciones Mayo. México 1981. P. 1095