

870 109

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUADALAJARA

33

Incorporada a la Universidad Nacional Autónoma de México

2y.

FACULTAD DE DERECHO



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

NECESIDAD DE ADICIONAR UNA CLAUSULA RESCISORIA AL
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA OBRA
DETERMINADA.

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ANA MIRELLA RUIZ CORDOVA
GUADALAJARA, JAL. MARZO 1990



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

	Página
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
NECESIDAD DE ADICIONAR UNA CLAUSULA RESCISORIA AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINA DA.	
1.1 Planteamiento del Problema	5
CAPITULO II	
ANTECEDENTES HISTORICOS.	
2.1 El Derecho Romano	15
2.2 Locatio Conductio Operarum	16
2.3 Locatio Conductio Operis	16
2.4 La Edad Media	17
CAPITULO III	
LA DISTINCION ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y CONTRATO DE OBRA.	
3.1 La Doctrina del Código Civil	19
3.2 Los intentos de Reforma	21

3.3 Principales criterios de distinción	24
-----------------------------------------------	----

CAPITULO IV

DERECHO COMPARADO.

4.1 El Código Chileno	28
4.2 La Ley Argentina	30
4.3 La Legislación de Venezuela	30
4.4 La Legislación Cubana	32

CAPITULO V

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

5.1 Definición	33
5.2 Elementos Esenciales	34
5.2.1 Consentimiento	34
5.2.2 Objeto Posible	36
5.3 Presupuestos de validez	37
5.3.1 Capacidad	37
5.3.2 Ausencia de vicios en el Consentimien- to	39
5.3.3 Licitud en el objeto	40
5.3.4 La Forma	40

CAPITULO VI

DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y SUS EXCEPCIONES A LA REGLA DE LA RELACION POR TIEMPO INDETERMINADO.

6.1	Relación de Trabajo por Tiempo Indeterminado.	46
6.2	Relación de Trabajo para Obra Determinada ...	48
6.3	Relación de Trabajo por Tiempo Determinado ..	52

CAPITULO VII

CAUSAS DE RESCISION, TERMINACION, CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR EN LA RELACION DE TRABAJO INDIVIDUAL Y COLECTIVA.

7.1	Causas de Rescisión de las Relaciones Laborales Individuales	56
7.2	Causas de Terminación de las Relaciones Laborales Individuales	59
7.3	Causas Colectivas de Terminación de las Relaciones Laborales	63

CAPITULO VIII

CAUSAS DE SUSPENSION TEMPORAL, INDIVIDUAL Y COLECTIVA DE LAS RELACIONES OBRERO PATRONALLS.

8.1 Causas de suspensión temporal en las Relaciones Individuales	71
8.2 Causas de suspensión temporal en las Relaciones Colectivas	73

CAPITULO IX.

CONCLUSIONES	77
BIBLIOGRAFIA	81

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación tiene como objeto, el estudio particular del CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, el cual a mi juicio considero que dentro de la reglamentación que observa la Ley Federal del Trabajo actual, se debería ADICIONAR UNA CLAUSULA RESCISORIA, con el propósito de delimitar tanto los derechos del trabajador como del patrón.

Diversos tratadistas coinciden en que el Contrato de Trabajo es un acuerdo de voluntades para crear recíprocas obligaciones, es decir, la de pagar un salario el patrón y la de prestar un servicio el trabajador.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 20 particularmente en su segundo párrafo que "... El Contrato individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario..."

De lo anterior se infiere que el Contrato de Trabajo en General solamente podrá celebrarse por una persona física llamada trabajador y otra a la que se le denomina patrón, el cual estará obligado al pago de un salario remunerador, esta última persona podrá ser física o moral, es decir, una

corporación o empresa que recibe los beneficios de este trabajo personal contratado.

Como se ha visto en el desarrollo de las relaciones Obrero-Patronales, es fundamental la existencia de un Contrato donde se establezcan las obligaciones de ambas partes; por lo cual mi interés en el presente estudio de que en los Contratos Individuales de Trabajo para Obra Determinada, debe estar debidamente reglamentado.

Ahora bien, en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo estatuye que "El señalamiento de una Obra Determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza". Sobre el particular no basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada porque así lo convengan el patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la NATURALEZA DEL TRABAJO se trate de esta clase de relación laboral, ya que de no contener estas características el Contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal situación, por ejemplo, tendrá el derecho a la estabilidad en el trabajo, o sea no se podrá dar por terminado el supuesto - CONTRATO DE OBRA DETERMINADA, y en caso de que esto ocurra, tal actitud implicará un despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho de demandar su indemnización constitucional o el cumplimiento de su contrato de trabajo en los

términos del artículo 48 de esta misma ley.

Se ha declarado, en forma reiterada, que no es indemnizable el cese del trabajador a la finalización de un contrato de trabajo celebrado con carácter transitorio para una obra determinada; de tal manera, el trabajador que cesa la terminación de una obra única que hace el patrón no tiene derecho a las indemnizaciones por despido. Si el trabajador es contratado para una obra determinada, al terminarse ésta no puede hablarse de despido, sino de CESACION DE LA RELACION LABORAL entre las partes.

Es aquí entonces a mi juicio la "NECESIDAD DE ADICIONAR UNA CLAUSULA RESCISORIA AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA", la cual es necesaria para que cuando surja una relación obrero-patronal se estipule un término en el contrato para obra determinada, sujetándose tanto patrón como trabajador al cumplimiento del mismo y rescindiéndose este contrato automáticamente, vencido el término que hayan estipulado las partes en el momento de la celebración de este contrato. Ya que por omitir el artículo 36 de la Ley un término en el contrato para obra determinada, se equipara en cuanto a los efectos al contrato por tiempo determinado, es decir, queda prorrogada la relación de trabajo en base al artículo 39 de la Ley. Conllevando esto a que no se marque una diferencia clara entre un contrato y otro. Además, que queda a la voluntad patronal la duración de la relación

laboral, ignorándolo el trabajador e imposibilitándolo a celebrar nuevos contratos de trabajo y obteniendo una mejor remuneración en un momento dado. Trayendo graves consecuencias para ambas partes que posteriormente señalaremos.

Por lo anterior, existiría una total equidad entre las partes contratantes en la celebración del CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, es decir, estaríamos frente a una medida necesaria para el efectivo cumplimiento del contrato para ambas partes, es por ello que considero la NECESIDAD DE ADICIONAR LA CLAUSULA RESCISORIA en comento en el CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, para que exista una justa relación de trabajo, ya que el patrón y trabajador obtendrían mejores resultados en cuanto al rendimiento en el trabajo e intereses económicos.

Esto traería como ventajas un equilibrio justo y equitativo en las relaciones obrero-patronales.

CAPITULO I

NECESIDAD DE ADICIONAR UNA CLAUSULA RESCISORIA AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA

1.1 Planteamiento del Problema.

Es preciso que el contenido de este capítulo, justifique la existencia de la "NECESIDAD DE ADICIONAR UNA CLAUSULA RESCISORIA AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA".

Para lo cual es necesario analizar detenidamente lo que al tenor del Art. 36 de la Ley Federal del Trabajo establece: El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

De lo anteriormente señalado nos establece que es indispensable que conforme a la naturaleza del trabajo contratado, se trate efectivamente de esta clase de relación laboral ya que de no tener esta característica el contrato se considerará celebrado por tiempo indeterminado.

Esto se debe por una parte ya que en el contrato para obra determinada no se estipula un término expresamente pactado por ambas partes en el momento de la celebración de dicho contrato, quedando éste que terminará hasta que se concluya

la obra, que le dio origen al contrato; en cambio si el contrato para obra tuviera un término pactado por las partes aunque en un momento dado en la celebración del contrato para obra, no se expresara claramente la naturaleza del contrato, éste no se consideraría como contrato por tiempo indeterminado, ya que la misma obra y el término no daría lugar a considerarse como contrato por tiempo indeterminado.

La siguiente jurisprudencia que a continuación se invoca, es necesaria para que quede aún más claro el momento de la terminación del contrato para obra determinada:

Contrato para obra determinada. TERMINACION DE: "Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en tal supuesto la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despi-de, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada". (1)

Con la anterior jurisprudencia señalada queda claro en cuanto a su terminación en este tipo de contrato, ya que tendrá fin hasta que se concluya la obra.

Ahora, con respecto al contrato por tiempo determinado, es necesario que analicemos en qué casos puede únicamente estipularse esta clase de contrato, tal y como lo establece el Art. 37 de la Ley Federal del Trabajo y son los siguientes:

1). Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte. 4a. Sala. Tesis 42, p. 53.

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

Independientemente de que en el contrato por tiempo determinado se establezcan en qué casos se puede realizar esta clase de relación laboral, ambas partes en el momento de la celebración de este contrato, estipulan un término y vencido éste, subsiste la materia del trabajo, quedará prorrogado hasta que perdure dicha circunstancia. Dicha prórroga la establece el Art. 39 de la Ley.

Esta clase de contrato es ventajoso para las partes por dos principales razones: la primera, porque las partes tienen conocimiento de un término, el cual durará el contrato y, segundo, porque las partes saben que si vencido el término subsiste la materia de trabajo quedará prorrogado el contrato. Esto viene a ser un beneficio para ambas partes, ya que el trabajador tiene la certeza que si no concluye el contrato en su término, quedará prorrogada su relación laboral y el patrón tiene la certeza también que contará con sus trabajadores. esto pone en igualdad de circunstancias a las partes ya que éstas tienen realmente conocimiento de cuánto durará su contrato.

En cambio en el contrato para obra determinada se ignora por cuánto tiempo durará realmente la obra.

En la subsistencia de la materia del trabajo la que origina la prórroga del contrato o relación laboral, si bien esto es ventajoso para ambas partes, como en otra clase de contratos laborales por ejemplo; el contrato por tiempo determinado debido a que las partes tienen conocimiento de dicha prórroga desde el momento de la celebración del contrato, que esto no viene a suceder en los contratos para obra determinada. Conllevando esto a que en ciertos casos traiga como consecuencia de que algunos patronos o empresas, celebren contratos por tiempo determinado, ya que éste tiene también como característica de cuando lo exija su naturaleza se origine esta clase de contrato, tal y como lo establece el Art. 37 fracción I, que es la misma característica del contrato para obra determinada, con la diferencia que en éste, no se estipula un término en el que ambas partes tengan conocimiento y se exprese en el mismo contrato en cambio en el contrato por tiempo determinado sí se establece un término en que las partes tienen conocimiento de éste.

Respecto a la consecuencia que hacía mención sería que en el contrato para obra determinada, algunos patronos o empresas no utilizarían este tipo de contratos, debido a que resulta muy riesgoso para algunos patronos, ya que la carga

de la prueba le corresponde al patrón, en el contrato de obra determinada, y es a éste a quien le corresponde probar si la obra ha concluido, en el caso de que a juicio del trabajador, la obra no haya concluido, entonces éste puede demandar al patrón por despido injustificado.

Esto se evitaría si existiese una cláusula rescisoria en cuanto al término que se estipularía en el contrato para obra determinada, puesto que si se haya concluido o no la obra y el término que se establezca en el contrato llegue a su vencimiento la relación laboral se extingue, aunque considere el trabajador que la obra no ha terminado, con esto el trabajador no tendrá derecho a demandar al patrón por despido injustificado; debido a que el patrón respetó el término del contrato.

Además si esto resulta beneficioso para el patrón, también lo sería para el trabajador ya que éste no ignoraría cuánto dilataría su relación de trabajo.

Alberto Briceño Ruz nos dice: "La Ley equipara, sólo para efectos; la obra determinada con el tiempo determinado. El Art. 37 reitera en su fracción I, la exigencia de la naturaleza del trabajo". (2)

Esto tiene una gran trascendencia ya que si bien, la Ley no

2). Briceño Ruz Alberto. Op. Cit., p. 175.

estipula término al contrato para obra determinada, lo equi para para efectos al contrato por tiempo determinado, respecto a que la relación quedará prorrogada mientras subsista la materia del trabajo, perdiéndose así la esencia en un momento dado del contrato para obra determinada.

Todo esto conlleva a que si en todo contrato laboral, se estipula un término en el que se establezca expresamente la terminación de la relación laboral, sería necesario que en el contrato para obra determinada se estipulase un término en el que ambas partes tengan conocimiento, para que en algunos casos, no se haga depender de la voluntad patronal, - la subsistencia de las condiciones de trabajo que dieron origen a la relación de trabajo.

Es decir, que no quede al arbitrio del patrón cuánto durará la obra, ya que se puede dar el caso de que ciertos patrones abusen de los trabajadores, en cuanto a que quede a su voluntad el tiempo de la relación de trabajo, y trayendo como consecuencia en que el trabajador lo ignore, y con esto poner en peligro su estabilidad en él mismo o simplemente por así convenir a sus intereses, se encuentra a merced de la voluntad patronal que en la mayoría de los casos concen realmente el tiempo que durará la obra y no se lo comprasan al trabajador, incurriendo probablemente en ciertos casos en un vicio en el consentimiento, que sería dolo por parte del patrón al saber la duración de la obra y no mani-

festarla, ya que la misma Ley no establece un término para este tipo de contrato. Recordando que el dolo es un vicio del consentimiento y éste es uno de los cuatro elementos de validez de todo contrato laboral.

Así pues, es menester de ADICIONAR UNA CLAUSULA RESCISORIA al contrato individual para obra determinada, en cuanto al término del mismo, pero si llegado éste subsiste la materia del trabajo, no se prorrogue sino que se rescinda y el patrón estará obligado con el trabajador a indemnizarlo, por no cumplir el contrato y darle al trabajador el derecho de celebrar un nuevo contrato de obra si así lo desea el trabajador o convenga a los intereses del mismo.

Con este se marcaría una diferencia clara entre el contrato por tiempo determinado y el contrato para obra determinada, ya que este último no quedaría prorrogado sino que se rescindiría, esto no viene a ser desventajoso para el trabajador, pues si vencido el plazo subsiste la materia del trabajo, el patrón está obligado a indemnizarlo con una cierta cantidad estipulada previamente en el contrato y a darle oportunidad de celebrar nuevo contrato de obra si así lo desea éste.

Respecto a lo anterior, ya no habría necesidad de que la Ley equipara en cuanto a los efectos la obra determinada con el contrato por tiempo determinado.

Además con la adición de esta nueva cláusula de rescisión las relaciones de trabajo entre trabajadores y patronos serían igualitarias, es decir, estarían en un mismo plano de igualdad, ya que ambas partes tendrían conocimiento real respecto del término que tendría el contrato para obra, y esto resultaría beneficioso para las partes y ambas estarían obligadas a respetar dicho término y si llegado el caso el trabajador no cumpliera dicho término que se pactó en el contrato, el patrón no estaría obligado a indemnizarlo si el trabajador lo demandase por despido injustificado al patrón.

Independientemente de esta rescisión que se aporta en el presente trabajo, el patrón y el trabajador, seguirían teniendo derecho a hacer efectivas las demás causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo, que se encuentran establecidas en el Art. 53 de la Ley, y que en su fracción V, nos remite el Art. 434 de la Ley, aunque si bien el Art. 434 se refiere a las causas de terminación de los contratos colectivos de trabajo, que también traen consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo, tales como la fuerza mayor o caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteables.

Referente al contrato colectivo de trabajo, es importante e

interesante considerar la siguiente jurisprudencia:

Contrato colectivo de trabajo, el interés individual no debe prevalecer sobre el interés general que representa él. "Si en un contrato colectivo de trabajo se fijan cuáles son los supuestos de planta y cuáles son los que deben considerarse como tiempo fijo y obra determinada, incluyéndose la forma de llenarse las plazas temporales, no puede prevalecer el interés individual de un sindicalizado, en cuyo nombre, como en el de todos los sindicalizados de la empresa se pactó el contrato, ni puede hacerse valer ese mismo interés individual, en contra de los intereses generales que representa el contrato colectivo de trabajo". (3)

La jurisprudencia anteriormente señalada nos da una clara imagen de cómo están desprotegidos y en lo desventajoso que resulta esto para los trabajadores que celebran contratos individuales de trabajo, ya que si bien, no debe de prevalecer el interés individual sobre el general, los contratos individuales deben de ser respetados por el simple hecho de ser contratos laborales reglamentados y establecidos en nuestra Ley Federal del Trabajo.

3). Jurisprudencia: Apéndice 1975, Sa. Parte. 4a. Sala. Tesis 38, p. 49.

Lo anterior reitera la necesidad que implica el adicionar una cláusula rescisoria al contrato individual para obra determinada, en virtud de que llegado el caso en un conflicto en el que se encuentren trabajadores con contratos colectivos e individuales, tenga el trabajador el haber celebrado un contrato individual para obra; la seguridad que si no llegase a concluirse la obra, tendrá al menos una indemnización y que su relación laboral tendrá un tiempo establecido el cual sería respetado por el patrón.

Por todas las razones expuestas en este capítulo, finalizo y se pone a consideración, la aportación de adicionar una cláusula rescisoria al contrato individual de trabajo para obra determinada, en el presente trabajo de tesis.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS

2.1 El Derecho Romano.

Es precisamente la ciudad de Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia; ahí se encuentran ya, en una forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo, a éste se le encuadró en el derecho civil, bajo las formas del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar más esclavos. Los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así surgieron nuevas instituciones contractuales: *Locatio conductio operis* y *Locatio conductio operarum*; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el objeto común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana.

A continuación analizaremos brevemente las partes que integran en los contratos anteriormente mencionados.

2.2 Locatio Conductio Operarum.

"Había arrendamiento de servicios, cuando una persona, el locator (obrero), se obliga a proporcionar a otra, el conductor (patrón), servicios determinados, mediante el pago de una merces. El precio (merces) debía ser en dinero, salvo el caso de la colonia partiaria (arrendamiento de un fundo fructífero en que las merces podían consistir en una parte de los frutos); y ser también el (precio), cierto y verdadero". (1)

- El locator estaba obligado a prestar sus servicios al conductor, en la forma convenida, respondía de dolo y de toda culpa, pero no del caso fortuito.
- El conductor debía pagar la merces, la que se adeudaba, aunque el locater no hubiera podido prestar sus servicios por caso fortuito.

2.3 Locatio Conductio Operis.

"Este contrato se presenta, cuando el conductor se obliga a realizar una obra a favor del locator, mediante el pago de un precio determinado; el objeto de arriendo no es aquí el trabajo, como en la locatio conductio operarum, sino su re-

1). Ventura Silva Sabino. DERECHO ROMANO. Ed. Porrúa, 9a. Ed. México, D.F., 1988, - pp. 360 y 361.

sultado". (2)

- En esta clase de contrato, el locator es el que encarga la obra y el conductor el que la ejecuta y recibía la merces.

Sin embargo, estos contratos que, con anterioridad junto a otras dos figuras semejantes: Locatio conductio rerum y aparcería, conformaban una unidad; en la actualidad, la independencia de estos contratos es absoluta debido a que las normas para el contrato de obra a precio alzado no se refieren en lo absoluto a la reglamentación del arrendamiento, y el contrato de trabajo no corresponde al Código Civil, sino por sí solo a la Ley Federal del Trabajo.

2.4 La Edad Media.

En esta época cobra gran auge el artesanado y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados. Así como la recíproca ayuda económica entre ellos los gremios estaban formados por maestros oficiales y compañeros. Los primeros dueños de los medios de producción eran los patrones, los oficiales y los compañeros eran los trabajadores.

2). Idoe, p. 360.

"En la Edad Media no nos ha legado ninguna idea propia sobre el contrato del trabajo y no fue sino en épocas posteriores y/o en plena Edad Moderna, cuando se emprendió la constitución de estas dos figuras jurídicas". (3)

Es decir las pocas actividades que pudieron desarrollarse en la Edad Media y la especialización técnica, propiciaría la constitución de gremios, corporaciones. Estas organizaciones tenían una estructura jerárquica que partía del maestro (señor, dueño de vidas y haciendas). Los oficiales (coordinadores del trabajo y directores de estas organizaciones) y los aprendices, que desarrollaban el trabajo, sin prerrogativas o derechos, y con respecto al contrato de trabajo, no hubo cambio ni modificación alguna.

3). De la Cueva Mario: DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa, 11a. Ed. México, D.F. 1969, p. 523.

CAPITULO III

LA DISTINCION ENTRE CONTRATO DE TRABAJO
Y CONTRATO DE OBRA.

3.1 La Doctrina del Código Civil.

"El siglo pasado, según hemos indicado, englobó en la denominación, contrato de obra, las distintas prestaciones de servicios que Roma conoció como *locatio conductio operarum*, y *locatio conductio operis*.

"De ahí que fueran las ideas romanas las que sirvieron para clasificar estas diversas prestaciones de servicios, distinción que fue consignada en nuestro Código Civil de 1870, y que pasó al de 1884 con los nombres de servicio por jornal y contrato de obras a destajo o precio alzado. Y todavía podía hacerse en éste una distinción, según que el operario proporcionará únicamente su trabajo o, además, los materiales necesarios a la construcción de la obra.

"La distinción entre estos diferentes tipos de contrato, no fue motivo de especial preocupación para la doctrina de principios de siglo pasado, por la razón evidente de que, en todo caso, debía respetarse la voluntad de las partes, lo que quería decir que, en caso de duda, debía investigarse si

quisieron celebrar una u otra forma de contratación y porque además, a ambos contratos se aplicaban los principios generales del derecho civil, salvo en aquellos puntos en que se consignaban en el Código reglas especiales. Y cuando la voluntad de las partes no era precisa, debía recurrirse a las viejas ideas romanas.

"La aparición del derecho del trabajo hizo surgir el problema que aún no se encuentra definitivamente resuelto.

"Nació el derecho del trabajo en la fábrica, donde la forma usual de contratación era la locatio conductio operarum o sea, el servicio por jornal, ya restringido aquel concepto por el Código Civil". (1)

Aparece así la primera relación obrero-patronal y los problemas que se suscitan tienen que ser resueltos por las leyes, entonces vigentes. Era natural, entonces, que los problemas que comenzaron a surgir en el momento que empezaba una relación obrero-patronal, trataran de resolverse según las normas del Derecho Civil, heredado desde el Derecho Romano. Pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar las reglas a situaciones que eran diferentes de los civiles siendo así como surgió una rama distinta del Derecho, que tomó a su cargo la relación obrero-patronal que hoy conoce-

1). De la Cueva Mario. Obra Citada, pp. 523 y 524.

mos como Derecho del Trabajo.

3.2 Los Intentos de Reforma.

"Fue un tratadista alemán, Lotmar, quien en el año 1902 concluyó en la necesidad de revisar el concepto de contrato de trabajo". (2)

"Se había aceptado que el llamado servicio por jornal era el único contrato de trabajo protegido por la nueva legislación. Pareció a Lotmar que ese contrato no era sino una de las formas del contrato de trabajo, pues además de él, se practicaba en la fábrica el servicio a destajo.

"Se ha sostenido que el contrato de trabajo es una especie del contrato de obra (dentro de la denominación derivada del Código Napoleón), siendo así que, en realidad, constituye un género y consta de dos especies.

"Existen dos tipos de contrato de trabajo, a los que dio Lotmar nuevas denominaciones. Como primera especie del contrato de trabajo señaló el Zeitlohnvertrag, en el cual la remuneración se paga en relación con el tiempo, y como segunda, el Akkordvertrag, en el que la remuneración se calcula según el resultado del trabajo.

2). Citado por Mario de la Cueva. OP. Cit. Lotmar.

"Esta nueva construcción trajo como consecuencia que el Zeit lohnvertrag, sólo comprendiera el servicio por jornal y que el Akkordvertrag se refiriera a una parte del antiguo arrendamiento de obras y, por tanto, del contrato de obra a precio alzado.

"La doctrina siguió las ideas de Lotmar, más el problema que dó en pie, pues no quedó resuelta la cuestión relativa a la distinción entre el contrato de trabajo y el de obra. Y el problema era tanto más importante cuanto que la circunstancia de que se hubiera fijado un precio alzado, no era ya determinante para la naturaleza del contrato.

"La doctrina italiana comenzó a titubear, en virtud de la declaración segunda de la Carta del Lavoro, según la cual, el trabajo, bajo todas sus formas, se encuentra tutelado por el Estado, lo que parecía indicar que aun el llamado trabajo libre estaba regido por la legislación del trabajo. Mas a pesar de esta declaración y de haberse iniciado el movimiento corporativo del trabajo libre, entre otros, el de las profesiones liberales siguió manteniendo la doctrina italiana, la distinción entre el contrato de trabajo y el contrato de obra.

"La definición de contrato de trabajo, contenido en la Ley Española de Contrato de Trabajo, en la que, de manera expresa, se incluye el contrato de obra, dio nueva actualidad al

problema. Dice así el precepto": (3)

"Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquél por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patrones o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración sea la que fuere la clase o forma de ella". (4)

"La definición española apunta la posibilidad de que la relación de trabajo tenga por objeto de ejecución de una obra con lo cual parece borrarse la distinción entre contrato de trabajo y contrato de obra; sin embargo, la ejecución de una obra puede únicamente ser objeto de una relación de trabajo cuando se realiza bajo la dependencia del beneficiario de la obra.

A partir del avance y desarrollo de las actividades, surgió la necesidad de especificar y distinguir al contrato de trabajo como un género y dos especies, siendo el tratadista alemán Lotmar quien aportó nuevas denominaciones, como anteriormente se señalaron. Pero la situación no mejoró, ya que

3). De la Cueva Mario: *Obra Citada*, pp. 524, 525.

4). Texto de la Ley Española del 26 de enero de 1944, difiere, en algunos aspectos de la Ley de 1931, pero que es igual al problema que analizamos.

esas denominaciones no fueron suficientes para resolver el problema latente que existía, ya que con las denominaciones aportadas no hacían ninguna distinción entre el contrato de trabajo y contrato de obra.

"La dependencia o subordinación en el trabajo, es en consecuencia, un dato esencial". (5)

Así es como la subordinación en el trabajo sería el elemento esencial para que existiera la relación laboral y por ende el contrato de trabajo.

3.3 Principales Criterios de Distinción.

Puede decirse que los autores han buscado en vano una diferencia absoluta entre estos contratos; se señalan, como más importantes, los siguientes caracteres de uno y otro.

- 1.- "Es, ante todo, el objeto de la prestación lo que los distingue, pues en el arrendamiento de servicios es la fuerza de trabajo, esto es, el servicio mismo, mientras en el contrato de obra, el objeto de la prestación está constituido por el resultado del trabajo, o sea, por la obra producida. Dicho en otras palabras, en el primer caso se promete un servicio, en el segundo una obra.

"Alfred Hueck y H.C. Nipperdey, consideran que el derecho

5). De la Cueva Mario. Obra Citada, p. 526.

del trabajo es el derecho especial de los trabajadores dependientes". (6)

Este criterio, derivado de las ideas romanas, es aceptado sobre todo, por los autores alemanes.

"La distinción no es absoluta, porque al prometerse un servicio, es para la realización de una obra, de tal manera que el fin no puede, sin más, hacerse a un lado, y al prometerse una obra se promete, al mismo tiempo, trabajo incorporado en ella, objeción reconocida por los propios autores alemanes.

"Independientemente de este inconveniente, que es quizá el menor, Barassi ha señalado otro, consistente en que nuevamente se confunden el contrato de obra y el contrato de trabajo con remuneración a destajo, figuras jurídicas, según la demostración de Lotmar, totalmente distintas". (7)

Por otra parte, la distinción está en contradicción con la definición española que, sin duda representa la tendencia del derecho moderno.

- 2.- Se ha buscado una segunda diferencia en el hecho de que el contrato de trabajo es por tiempo determinado, una semana, un mes, etc., mientras en el contrato de obra

6). Alfred Hueck y H.C. Nipperdey. Citado por Mario de la Cueva.

7). Op. Cit. Barassi. Por Mario de la Cueva.

no hay fijación de tiempo, de donde se hace derivar que en aquél, se establece una relación permanente entre patrono y trabajador, la que, inclusive, puede continuar indefinidamente, en tanto en el contrato de obra, concluida ésta, desaparece toda relación; pero se olvida que también el contrato de trabajo puede celebrarse por el tiempo que dure la construcción de una obra.

- 3.- "Se ha querido buscar un tercer criterio en la circunstancia de que, en el contrato de trabajo, la prestación debe ser ejecutada por el trabajador, en tanto en el contrato de obra no es requisito indispensable que el operario mismo ejecute la totalidad de la obra". (8)

Respecto de los tres criterios de distinción señalados, en cuanto al contrato de trabajo y el contrato de obra no fueron suficientes para que se distinguieran totalmente ya que faltaba que se especificara primeramente las partes: qué tipo de relación contractual tendrían y así tener conocimiento ambas partes, la relación de trabajo a la que quedarían sujetas, ya que al ignorar esto, surgían conflictos, ya que no había una distinción que les indicara la diferencia entre un tipo de contrato y otro.

8). De la Cueva Mario: Obra Citada, p. 526.

CAPITULO IV

DERECHO COMPARADO

Duración y disolución de la relación de trabajo.

"La solución de los problemas relacionados con la duración y disolución de los contratos individuales de trabajo sigue en términos generales, los lineamientos del derecho francés del trabajo. Las legislaciones de los pueblos del sur parten de la idea del contrato individual de trabajo como un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono y, consecuentemente, regulan su duración y disolución en conformidad a la voluntad de trabajadores y patronos. Los contratos individuales de trabajo pueden ser para obra determinada, a plazo fijo o de duración indefinida.

"En las dos primeras hipótesis, los contratos terminan a la conclusión de obra o al vencimiento del plazo; en el último de los casos, terminan los contratos por voluntad de cualquiera de las partes y los obreros no tienen otro derecho que ser avisados con cierta anticipación. Naturalmente que en las dos primeras hipótesis pueden los patronos o trabajadores rescindir el contrato anticipadamente, cuando la contraparte falta al cumplimiento de sus obligaciones, esto es los empresarios pueden despedir a los trabajadores en cual-

quier tiempo, siempre que exista una causa justificada de separación. Ahora bien, la idea susvertada en la fracción XXII de nuestro artículo 123, en el sentido de que los contratos individuales de trabajo solamente pueden darse por concluidos cuando exista una causa justificada, o sea, una falta del trabajador y que, cuando esa causa falta, está el patrono obligado a reponer al trabajador en su empleo, solamente se ha aceptado en Cuba y Brasil; son estos dos Estados, en consecuencia, los únicos que aseguran la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. La legislación más antigua sobre la duración y disolución de las relaciones individuales de trabajo es la chilena y, según Rafael Caldera esa legislación ha sido determinante en la formación del derecho de la América Latina". (1)

4.1 El Código Chileno.

"Se ocupa del problema en los artículos 163 a 177: El contrato de trabajo puede celebrarse a plazo fijo o por tiempo indefinido. En el primer caso y según el artículo 163, termina el contrato el vencimiento del plazo, pero puede prorrogarse; si esto no ocurre, está obligado el patrono a pagar al empleado una indemnización por los años completos de servicios, a razón de un mes por año. El contrato a duración

1). De la Cueva Hario. Obra Citada, p. 154.

indefinida puede terminar por deshaucio de cualquiera de las partes, pero si es el patrono quien ejercita el derecho, debe notificarlo al empleado con un mes de anticipación y pagar las cantidades que han quedado señaladas por años de servicios. La continuidad de los servicios es, pues, importante para el alcance de la indemnización y por eso dispone el artículo 169 que se considerará como no escrita y sin valor toda estipulación inserta en el contrato que tienda a interrumpir o limitar la continuidad de los servicios prestados". (2)

"El patrono puede, no obstante lo expuesto, dar por terminado el contrato a plazo fijo o a duración indefinida, sin cumplir con el plazo de previsto, cuando concurra alguna causal de caducidad; se encuentran enumeradas en el artículo 164: El abandono del empleo por dos días seguidos sin causa justificada; la quiebra del patrono; la terminación del negocio por muerte del patrono; el fraude o abuso de confianza del empleado; la concurrencia que ejecutare el empleado, si se hubiere estipulado la prohibición; injurias o maltrato y falta grave de cumplimiento a las obligaciones derivadas del contrato.

Finalmente y cuando concurre una causal de caducidad, que son las equivalentes de las que se señalan para el patrono

2). De la Cueva Mario. Obra Citada, pp. 154, 155.

puede el empleado dar por terminado el contrato, conservando el derecho a la indemnización por años de servicio". (3)

4.2 La Ley Argentina.

"El 18 de septiembre de 1943 contiene disposiciones análogas a la chilena. La ley modifica los artículos del Código de Comercio que se refieren a empleados de comercio. Parece, pues, que la ley se aplica únicamente a los empleados de comercio, no distingue entre comercio e industria y que rige ambas relaciones". (4)

4.3 La Legislación de Venezuela.

"Expuesta por Rafael Caldera, superó a las leyes de Chile y Argentina, por cuanto se extiende a todos los trabajadores, empleados u obreros, resultado de la uniformidad de la legislación al dictarse la Ley sobre el contrato de trabajo".

(5)

"Se reconocen dos tipos de contrato: a plazo fijo y a duración indefinida. Uno y otro pueden darse por concluidos cuando concurre un justo motivo de despido o de retiro. Según Rafael Caldera, el parágrafo 2 del artículo 27 de la Ley

3). De la Cueva Mario. *Obra Citada*, pp. 154, 155.

4). *Ibidem*.

5). Rafael Caldera. *Op. Cit.* por Mario de la Cueva.

venezolana está tomado del Código Chileno, por lo que los - justos motivos de despido o de retiro son los mismos que se ñalamos al hablar de esa legislación. En el caso de retiro por justo motivo, tiene derecho el trabajador a una indemnización equivalente al salario de quince días por cada año de servicios que hubiere prestado.

"El contrato a plazo fijo debe cumplirse puntualmente y no existiendo justo motivo de despido no debe darse por terminado, sin embargo, admite la ley la posibilidad del despido por decisión unilateral y remite entonces el derecho civil, para las consecuencias de la falta de cumplimiento al contrato. El Código Civil señala una indemnización equivalente al importe del salario de dos meses, más los daños y perjuicios que se causen, los que deberán fijarse en cada caso concreto.

"En los contratos a duración indefinida existen dos principios, el preaviso y la indemnización. Respecto al primer capítulo, dispone el artículo 27 que el preaviso deberá darse con una semana de anticipación después de un mes de trabajo con quince días después de seis meses y con un mes después de un año de trabajo; la falta del preaviso obliga al pago de los salarios por el tiempo correspondiente. La indemnización se concede por la ley en todo caso de despido sin -

culpa del trabajador y comprende quince días por cada año de servicios". (6)

4.4 La Legislación Cubana.

"Es pues, después de la mexicana la más avanzada de la América Latina y tiene la ventaja sobre la nuestra de que ya no se discute la reinstalación obligatoria, que incomprensiblemente ha venido a suprimir la actual Sala del Trabajo de nuestra Suprema Corte de Justicia". (7)

De las Legislaciones como el Código Chileno, la Ley Argentina, Legislación de Venezuela y Legislación Cubana, fueron las que de una u otra forma se han preocupado en legislar, respecto a los contratos de trabajo, algunas de estas legislaciones únicamente establecen dos tipos de contratos como son: a plazo fijo y duración indefinida, señalando su terminación y duración de la relación laboral. Aportándonos también que la Legislación Chilena es la más antigua respecto de la duración y disolución de las relaciones individuales de trabajo. Asimismo, la Legislación Cubana después de la Mexicana constituye la más avanzada de América Latina.

Es por esto la importancia que representa analizar las diferentes legislaciones para así comparar las leyes que reglamentan que de una u otra forma están ligadas por el simple hecho de estar reguladas conforme a derecho.

6). De la Cueva Mario. Obra Citada, p. 155.

7). Idea.

CAPITULO V

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

5.1 Definición del Contrato Individual de Trabajo.

"Es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un servicio personal subordinado mediante una retribución convenida (Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo).

La existencia de este contrato se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe". (1)

Es decir es un contrato por el cual una de las partes se obliga a hacer algo para otra, mediante el salario ajustado.

Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

1). De Pina Rafael / De Pina Vara. DICCIONARIO DE DERECHO. Ed. Porrúa. 15a. Ed. México, D.F., 1988, p. 183.

"La Relación de Trabajo tiene dos clases de elementos:

- Elementos Subjetivos ---- Trabajador y Patrón.
- Elementos Objetivos ---- Prestación de un trabajo personal, subordinado y pago de un salario". (2)

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. En la realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo.

5.2 Elementos Esenciales.

5.2.1 Consentimiento.

Definición: Es una manifestación exterior del acuerdo de voluntades de los contratantes.

Es decir, es el acuerdo entre dos o más personas que demuestran la aceptación del contrato.

El consentimiento puede ser expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde

2). Dívalos José. DERECHO DEL TRABAJO. I. Ed. Porrúa. 2a. Ed. México, D.F., 1988, pp. 106, 107.

constan las condiciones del contrato verbalmente, y el segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

Aun cuando de conformidad con el artículo 20 de Nuestra Ley Federal del Trabajo, el salario es un elemento esencial del contrato y de la relación laboral, en verdad es una consecuencia natural de la prestación del servicio personal y subordinado. "El contrato se supone aun cuando no se haya otorgado por escrito, lo que es sólo un elemento formal y de una importancia relativa, debido a que en toda relación de trabajo confunden la existencia del contrato, con su otorgamiento por escrito". (3)

Muchos trabajadores afirman que no han celebrado contrato a pesar de que con toda claridad convinieron con el patrón sobre las condiciones en que prestarían su trabajo, sólo por el hecho de que no lo hicieron de manera formal. Esto es erróneo, debido a que desde el momento en que convinieron patrón y trabajador, las condiciones de la relación de trabajo, desde ese instante ambos están sujetos a cumplir él mismo y se sujetarán a los derechos y obligaciones que la misma Ley Federal del Trabajo ordena.

3). De Buen Lozano Nestor. DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa, 1a. Ed. México, D.F., 1976, p. 57.

La falta del contrato por escrito que señala los artículos 24 y 25 de la Ley no priva al trabajador de los derechos - que deriven de las normas de trabajo, pues se imputará al patrón la falta a esa formalidad.

5.2.2 Objeto Posible.

"En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: Un objeto directo y un objeto indirecto.

- Por parte del trabajador, consiste en la obligación de - prestar el servicio en forma personal y subordinada, y
- Por parte del patrón, el objeto directo consiste en la - obligación de pagar un salario.
- Y un objeto indirecto, que es la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario". (4)

En el contrato de trabajo puede omitirse el 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 de la empresa o establecimiento.

4). Dávalos Jose. Op. Cit., pp. 109, 109.

Igualmente puede omitirse señalar el importe del salario, pero el patrón tiene la obligación de pagar por lo menos el salario mínimo general o profesional correspondiente.

5.3 Presupuestos de Validez.

En el contrato individual de trabajo los presupuestos de validez son los siguientes:

5.3.1) Capacidad.

5.3.2) Ausencia de vicios en el consentimiento.

5.3.3) Licitud en el objeto.

5.3.4) La forma.

5.3.1 Capacidad.

La Constitución y la Ley prohíben el trabajo de los menores de 14 años y mayores de esta edad, pero menores de 16 años, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política, (artículo 123, III Constitucional y 5, fracción I, 22 y 23 de la Ley).

"La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo

de los menores de 14 años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez a efecto de que se alcancen las finalidades y tampoco lo es y por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de 16 años que no han terminado la educación obligatoria". (5)

En la celebración del Contrato Individual de Trabajo juegan tanto la Capacidad de Goce como la Capacidad de Ejercicio.

Capacidad de Goce.- Los menores de 14 años, los mayores de esta edad y menores de 16 años, no pueden ser sujetos de una relación laboral. Es decir, la capacidad de goce, es la aptitud para ser titular de derechos o para ser sujeto de obligaciones.

Capacidad de Ejercicio.- Se alcanza a los 16 años, es decir que los trabajadores de esa edad podrán por sí mismos, celebrar contratos individuales de trabajo.

La capacidad de Ejercicio. Supone la posibilidad jurídica - en el sujeto de hacer valer directamente sus derechos, de celebrar en nombre propio actos jurídicos, de contraer y cumplir sus obligaciones y de ejercitar las acciones conducentes a los tribunales.

5). De la Cueva Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa, 11. Ed. México, D.F., 1988, p. 111.

Con la Reforma de 1980 que trata de proteger a los trabajadores y con mayor razón a los menores, el artículo 691, dispone que: "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en el juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante".

"Para la Constitución y la Ley son menores: a) En el país los mayores de 14 años y menores de 16 años, y b) Para el trabajo en el extranjero, los mayores de 14 años y menores de 18 años". (6)

5.3.2 Ausencia de Vicios en el consentimiento.

El único supuesto que contempla la Ley en que existe vicio, del consentimiento, es el dolo; el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que lo propone.

El artículo 47, I; sanciona tal supuesto con la rescisión y

6). Ovalos José. Op. Cit., p. 110.

no con la nulidad del contrato de trabajo.

5.3.3 Licitud en el Objeto.

El artículo quinto de la Constitución dispone que "a nadie se podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito".

El concepto de licitud o ilicitud no se refiere ni puede referirse a la energía humana de trabajo considerada en sí misma, pero sí a la actividad a la que se destine; de ahí que lo ilícito se defina como toda actividad contraria a las leyes o a las buenas costumbres.

Existen hipótesis en que se conjugan dos causas de nulidad del contrato individual de trabajo:

- Como es el caso del artículo 5, fracción I: de la Ley en donde se declara nula la contratación porque los trabajadores son menores de 14 años ó 16 años si no han terminado la educación obligatoria, y
- Además hay ilicitud en el objeto:

5.3.4 La Forma.

La falta de este requisito de forma no invalida la relación laboral. Los trabajadores conservan todos los derechos que les otorga la ley y los que se deriven de los servicios pres-

tados. Este presupuesto de validez se encuentra en los artículos 24, 25 y 28 de la Ley.

Los patrones tendrán la obligación de respetar esos derechos y de cumplir con ellos, responsabilidad en la que se contemplan esos aspectos: El patrón será sancionado económicamente por las autoridades administrativas por la omisión del contrato escrito y en el orden procesal tendrá la carga de probar las condiciones de trabajo y de no hacerlo se tendrá por ciertas las señaladas por el trabajador en su demanda (artículo 784).

En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador.
- II. Antigüedad del trabajador.
- III. Faltas de asistencia del trabajador.
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo.
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley.
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de despido.
- VII. El contrato de trabajo.
- VIII. Duración de la jornada de trabajo.

- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios.
- X. Disfrute y pagos de las vacaciones.
- XI. Pagos de las primas dominical, vacacional y de antigüedad.
- XII. Monto y pago del salario.
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Este artículo es una invocación procesal y confirma la naturaleza social del proceso laboral como un derecho que tiene por fin garantizar una igualdad real en el proceso, mediante la tutela o protección de los trabajadores.

CAPITULO VI

DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y SUS EXCEPCIONES A
LA REGLA DE LA RELACION POR TIEMPO INDETERMINADO

En el derecho del trabajo existen diversas presunciones y, quizás las dos más importantes son las que se refieren a la naturaleza laboral que se supone en toda prestación de servicios (Art. 21), y a la duración indeterminada que a falta de estipulación expresa, debe reconocerse a toda relación de trabajo (Art. 35). El llamado sector patronal se dirige hacia la distinción de estas dos presunciones, atribuyendo, al contrato de trabajo un alcance limitado en cuanto a su temporalidad.

Intimamente vinculado al problema de la duración de la relación laboral se encuentra el principio de la estabilidad en el empleo, este principio tiene como finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen una permanencia más o menos duradera.

Sin este principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber social, quedan sin sustento.

Diversos tratadistas del Derecho del Trabajo tratan el tema

de la estabilidad en forma diversa y así vemos como Mario de la Cueva, nos dice:

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga ca rácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y so lo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que han gan imposible su continuación". (1)

De acuerdo con este principio encontramos que las relaciones de trabajo deben ser permanentes, que el patrón no pueda alterar a su arbitrio la permanencia y sólo la Ley puede admitir los casos de relaciones de trabajo no permanentes como es el caso de las relaciones por tiempo fijo y por obra determinada.

"La doctrina nacional y extranjera respecto del problema de la estabilidad ha aceptado dos sistemas que son la estabili dad relativa y la estabilidad absoluta; en el primero de los casos se establece que queda a juicio del patrón el disolver las relaciones de trabajo y en caso de no tener justificación para despedir al trabajador, la legislación admi te que el patrón puede disolverlas pagando una indemniza-

1). De la Cueva Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa, S.A., 1972, p. 216.

ción y evitar de este modo, la obligación de someterse a las resultas de un juicio que podría en todo caso declarar que el trabajador no incurrió en falta alguna y obligar al patrón a reinstalarlo en su trabajo, lo que sucedió en la Ley Federal del Trabajo en México hasta el año de 1962 en que al modificarse el texto Constitucional y la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 601 y 602 se evitó el problema muy conocido como la "insumisión al arbitraje", mediante el pago de la responsabilidad, es decir, una cantidad de dinero dejaba al trabajador cesante, tuviese o no razón el patrón para rescindirle su relación individual de trabajo". (2)

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado individual, constituye la regla general en relación con los demás contratos de trabajo reconocidos por la Ley.

Lo anterior se menciona en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo: "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".

A continuación se desglosan las diferentes relaciones de trabajo que hace mención el artículo 35 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

2). Hori Robaina Guillermo. REVISTA DE LECTURAS JURIDICAS No. 62. Universidad Autónoma de Chihuahua. Abril a junio 1977, p. 26.

6.1 Relación de Trabajo por tiempo Indeterminado.

Regirá el contrato por tiempo indeterminado mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar su servicio.

El establecimiento de la regla general, que se ha hecho mención anteriormente, salvo excepción expresa atribuye al contrato individual de trabajo una naturaleza jurídica especial, a saber se trata: de un contrato puro y simple, esto es, no sujeto a ninguna modalidad.

Si la estabilidad en el empleo tuviera en nuestra legislación un carácter absoluto, el contrato sería por tiempo indeterminado. Pero si dicha estabilidad es relativa, esto es con limitaciones, traerá como consecuencia una duración limitada de la relación.

Por razón de las circunstancias a que se ha hecho mención, el artículo 49 de nuestra Ley establece las excepciones a la obligación de reinstalar al trabajador. Estas limitaciones son detrimento del trabajador, aun cuando el legislador argumenta que es en consideración a la naturaleza de los servicios que presta el trabajador.

Por otra parte, el trabajador puede dar por terminada la relación laboral sin poder ser obligado por el patrón a seguir prestando su trabajo, siempre y cuando no lo haga antes de

transcurrir el primer año de servicios, para evitar incurrir en el supuesto del artículo 32 de la ley en el sentido de que: "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona"; al respecto el artículo 40 dispone que: "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".

El trabajador puede, unilateralmente, dar por terminada la relación laboral. Un caso puede ser el de la renuncia. Otra posibilidad es que el trabajador, sin justificación, deje de asistir o realizar sus labores, aun cuando en este caso el patrón puede rescindir la relación laboral por más de tres faltas injustificadas al trabajo en un período de treinta días.

Partiendo de la regla general de que la duración de toda relación laboral es por tiempo indeterminado, salvo pacto en contrario, en caso de conflicto sobre su duración, el patrón tiene la carga de la prueba para demostrar que la relación laboral es temporal.

El patrón, unilateralmente, no puede establecer la temporalidad de la relación laboral, pues existe disposición de la ley en el sentido de que dicha temporalidad depende de la naturaleza del servicio, según lo establecen los artículos

36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo.

6.2 Relación de Trabajo para Obra Determinada.

En el caso del contrato de obra determinada la materia del contrato se debe especificar; por eso el artículo 36 de la ley establece que: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

No basta para que se considere que una relación de trabajo, es para obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a su naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal situación, como por ejemplo, tendrá el derecho a la estabilidad en el trabajo, es decir, no se podrá dar por terminado el supuesto contrato de obra determinada y en caso de que esto ocurra, implicará un despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho de demandar su indemnización Constitucional o el incumplimiento de su contrato de trabajo, en los términos del Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

"Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto

de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad propia de los casos de separación injustificada". (3)

Contrato de Obra Determinada. Su Naturaleza.- "No debe confundirse la relación contractual de índole civil establecida entre el patrón, en su carácter de contratista, con un tercero y la diversa relación contractual de índole laboral que vincula al primero con sus trabajadores; pues si el patrón no prueba que el Contrato Individual de Trabajo de un obrero contiene la estipulación expresa por obra determinada, en los términos de su contestación, el laudo que lo condena al pago de la indemnización constitucional y salarios caídos, no viola garantías individuales". (4)

De su naturaleza depende que efectivamente se trata de un contrato de obra determinada y no de otro tipo de contrato, como por ejemplo el llamado contrato de temporada, que es aquél en el cual se desarrollan de manera uniforme en períodos de tiempo fijos, es decir, cíclicamente. Ejemplo: Se contrata a vendedores en grandes almacenes, en la época navideña.

3). Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 41, p. 53.

4). Ejecutoria: Informe 1976, 2a. Parte, 4a. Sala, A.D. 1575476, p. 15.

Un caso en el que se puede establecer el contrato de obra determinada: Cuando una constructora contrata a un grupo de trabajadores para realizar los trabajos inherentes a la construcción de un edificio. Aquí es clara la naturaleza de la obra material del contrato.

"El concepto de "Obra Determinada", es ajeno a la idea de modalidad. En realidad se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse éste, cese en sus efectos". (5)

La determinación de la obra, en los contratos que mencionamos depende su voluntad, pero al nacer la relación se produce un elemento objetivo cuya permanencia, cualquiera que sea la temporalidad que se le haya atribuido por las partes domina la vigencia de la relación. Precisamente por eso el artículo 39 de la ley señala: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia".

"La ley equipara, sólo para efectos la obra determinada con el tiempo determinado". (6)

El artículo 37 de la ley, reitera en su fracción I, la exi-

5). De Buen Lozano Nestor. Op. Cit., p. 59.

6). Briceño Ruiz Alberto. Op. Cit., p. 175.

gencia de la naturaleza del trabajo. Esto tiene una gran trascendencia, ya que, si vencido el término como lo establece el Art. 39 de la ley que anteriormente mencionamos, subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo necesario. La conclusión no es determinada por el patrón; el trabajador puede estimar que la obra no ha concluido y demandar la vigencia del contrato.

Conforme el artículo 53, fracción III, de nuestra ley, si en el juicio correspondiente no acredite el patrón las causas de terminación, el trabajador tendrá derecho a reclamar la continuación del Contrato o la Rescisión y, en ambos casos, el pago de salarios vencidos.

Contrato de Obra Determinada. Pago de salarios en caso de despido injustificado del trabajador.- "Cuando los servicios prestados por los trabajadores no son por tiempo indefinido, sino para la realización de una obra determinada el patrón sólo está obligado a pagarles, en caso de que los despidan injustificadamente, los salarios correspondientes a los días en que por causas imputables al propio patrón dejaron de laborar, y que se desprendan del contrato respectivo de la obra determinada para la cual fueron contratados ya que sería ilógico, injusto e imposible económicamente imponerle la obligación de pagarles también los salarios

que hipotéticamente dejaron de percibir por causas no imputables a dicho patrón". (7)

Contrato de Obra Determinada. Carga de la Prueba.- "Corresponde al patrón acreditar la existencia y validez de un contrato individual de trabajo para obra determinada de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 35, 36 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el Art. 25 fracción II, del propio ordenamiento de la obra para la cual fue contratado el trabajador". (8)

6.3 Relación de Trabajo por tiempo Determinado.

A diferencia del contrato por obra determinada que no atiende a ninguna modalidad, el contrato por tiempo determinado, es susceptible de algunas variantes, como son el plazo y la condición, cuando la duración de la relación está sujeta solamente al transcurso del tiempo.

Según el artículo 37 de la Ley Federal, puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; un caso puede ser el trabajo sujeto a un pla-

7). Ejecutoria: Informe 1975, 2a. Parte, 4a. Sala, A.D. 3242/74, p. 57.

8). Ejecutoria: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala, A.D. 5777/77, p. 22.

zo. Por ejemplo, el trabajo que se presta en una extensión de juguetería en la temporada de reyes por una vez.

II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; dicho contrato está sujeto a una condición resolutoria que es el hecho de que el trabajador sustituido regrese a su trabajo.

III.- En los demás casos previstos por la Ley, como por ejemplo, los casos señalados en los artículos 193, 195, fracción IV y 305, como es el contrato de trabajo por viaje en los buques y la actuación de un artista en una o varias temporadas o en una o varias funciones.

Sin embargo, la duración del objeto del contrato está determinada y una vez concluido el plazo o la condición, se extingue la relación laboral; si subsiste la materia de trabajo, el contrato se prorrogará por el tiempo necesario.

"Contrato de trabajo por tiempo determinado, características y prórroga del".- Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37, 39 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el artículo 36, y el contrato de tra-

bajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones de validez, para los efectos de su terminación si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley". (9)

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

9). Jurisprudencia: Inforze 1981, 4a. Sala. A.D. 3965/79, p. 30.

ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

"En el contrato por tiempo determinado operan claramente las modalidades del negocio jurídico, esto es, el plazo y la condición. Si la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo, en el caso antes mencionado del trabajo de temporada, estaríamos en presencia del plazo. En cambio se tratará de una condición cuando la duración de la relación esté sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta, que regrese o no un trabajador con licencia". (10)

10). De Buen Lozano Nestor. Op. cit., p. 61.

CAPITULO VII

CAUSAS DE RESCISION, TERMINACION, CASO FORTUITO O FUERZA
MAYOR EN LA RELACION DE TRABAJO INDIVIDUAL Y COLECTIVA

Mario de la Cueva al hablar de la disolución de la relación de trabajo dice que: "La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación. En la Exposición de Motivos del proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee que 'esas denominaciones no son del todo apropiadas', pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo, adoptó los principios y la terminología". (1)

7.1 Causas de Rescisión de la Relaciones Laborales Individuales.

Concepto:

"La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumbe

1). De la Cueva Mario. Op. Cit., p. 241.

gravemente sus obligaciones". (2)

La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como menciona la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo.

Aun cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo la rescisión sólo opera con respecto a las primeras pues en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo como es el contrato colectivo.

"La rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características fundamentales como:

- I. Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.
- II. Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.

2). Iden.

III. Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley". (3)

El artículo 46 de la Ley, previene que: "El trabajador o el patrono podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad". De ahí que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión, ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones. La Ley consideró en preceptos separados las causas, ya en el trabajador, bien en el patrono; y no es necesario insistir en que las causas, o son de naturaleza distinta o están expresadas en forma diferente.

Las causas de rescisión están sujetas a un régimen doble: las señaladas expresamente en la Ley y las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad. Las primeras se subdividen en causas generales, aplicables a todos los trabajadores y patronos y en causas específicas para cada uno de los trabajos especiales reglamentados en la Ley.

3). Dávalos José. Op. Cit., p. 140.

7.2 Causas de Terminación de las Relaciones Laborales Individuales.

Concepto:

"La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación". (4)

Así, por ejemplo: La incapacidad física o mental del trabajador. Por su naturaleza, y salvo el caso del mutuo consentimiento, es el resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas.

Dividimos las causas de terminación en dos categorías: El mutuo consentimiento y las circunstancias, ajenas a la voluntad del trabajador y del patrono, que hacen imposible la continuidad de la relación, porque se trata de dos conceptos distintos que no guardan ninguna relación.

Las causas de terminación de las relaciones laborales individuales se encuentran establecidas en el artículo 53 de la Ley, y son las siguientes:

I. Mutuo consentimiento de las partes.

4). De la Cueva Mario. Op. Cit., p. 242.

Esta causa de terminación implica la renuncia del trabajador a su trabajo y la conformidad por parte del patrón. Muchas veces las mencionadas renunciaciones son en realidad un despido injustificado.

La renuncia no es un convenio ni una liquidación (Art. 33) y por tal motivo no requiere, para su validez, de la ratificación ante los tribunales, en los términos de los artículos 123, fracción XXVII, inciso h, de la Constitución y el Art. anteriormente señalado.

Lo anterior significa que dado que el despido no es un convenio ni una liquidación, tendrá validez sin necesidad de que sea ratificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje con el peligro de que aquél contenga renuncia de derechos, en perjuicio del trabajador.

Igualmente no implica renuncia de derechos, en cuyo caso sería nula (Art. 123, apartado "A", fracción XVII, inciso a), ya que la renuncia al trabajo está reconocida en la Ley y sólo se podría argumentar su nulidad si la voluntad del trabajador, al firmar ésta, estuviere afectada por un vicio.

II. La muerte del trabajador.

Es una causa natural de terminación de la relación laboral. Trabajador es la persona física que presta a

otra, física o moral, un servicio personal y subordinado. Una de las características del servicio es que éste es personal, y al ya no existir, tampoco, la relación laboral, la cual se da por terminada.

"Siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador tras consigo la extinción de la relación de trabajo". (5)

- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta causal trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Es obvio que al no existir la materia de la relación laboral, al concluir el plazo determinado en el contrato, o al agotarse el capital invertido, la relación laboral se extinga, es decir, se dé por terminada.

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

51. De Buen Lozano Nestor. Op. Cit., p. 125.

Cuando un trabajador está incapacitado física o mentalmente para prestar su servicio, que debe de ser personal, la relación se dará por terminada.

Al trabajador en este supuesto, le es materialmente imposible desempeñar su trabajo por estar afectada su salud o integridad física.

Existe una excepción a esta hipótesis consignada en el artículo 54 de la Ley, que dispone que en caso de terminación de la relación laboral o por incapacidad física o mental o por inhabilidad manifiesta del trabajador, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios conforme al Art. 162, o de ser posible, se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan.

V. Los casos a que se refiere el Artículo 434.

La diferencia entre rescisión y terminación radica en lo siguiente:

La rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica.

La distinción es importante, pues la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que con-

cierre a las formas de operación en cuanto en las consecuencias de la disolución.

7.3 Causas Colectivas de Terminación de las Relaciones Laborales.

Las causas colectivas de terminación de la relación laboral se dan como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de su trabajo. Se encuentran consignadas en el Art. 434 de la Ley; Art. al que remite la fracción V del artículo 53 y, son las siguientes:

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

La fuerza mayor implica la idea de un accidente que debe su origen a la naturaleza, en cambio, el caso fortuito expresa la idea de un hecho debido al hombre aunque los dos hechos son imprevisibles para el patrón y por lo mismo, no le son imputables en los casos en que tengan verificativo.

CASO FORTUITO.- Concepto: "Acontecimiento que no ha podido ser previsto, pero que, aunque lo hubiera sido, no habría podido evitarse".

FUERZA MAYOR.- Concepto: "Acontecimiento ajeno a la conducta del deudor y producido al margen de la misma,

con fuerza incontrastable, liberando al obligado de la irresponsabilidad del incumplimiento de la obligación" (6).

Para que el patrón pueda dar por terminadas las relaciones de trabajo, aduciendo esta causal, es indispensable que dé aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta, una vez llevado el procedimiento consignado en los artículos 892 y siguientes, la apruebe o desapruebe (artículo 435, fracción I).

Los procedimientos especiales son aquéllos que se aplican a cuestiones laborales que por su naturaleza requieren una tramitación más rápida que los demás conflictos, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo. Las resoluciones que en tales procedimientos se dicten, producen efectos jurídicos diversos.

II. La notoria y manifiesta incosteabilidad de la explotación.

Cuando se presente este supuesto, el patrón deberá, antes de dar por terminadas las relaciones de trabajo, obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica (artículo 435, fracción III).

6). De Pina Rafael / De Pina Vara. Op. Cit., pp. 143, 179.

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

Se requiere, para que el patrón pueda dar por terminadas las relaciones de trabajo, obtener previamente la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en los artículos 892 y siguientes (artículo 435, fracción II).

IV. Los casos del artículo 38 de la Ley.

Este artículo hace referencia a las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minas rales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. En estos casos las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

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

Se tiene obligación de dar aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en los artículos 892 y siguientes los aprueben o desapruében.

Una diferencia importante entre las causas de terminación de las relaciones laborales individuales y las causas colec

tivas de terminación, consiste en que en las primeras no existe ninguna responsabilidad económica para el patrón, excepto la establecida en la fracción IV del Art. 53, que es la incapacidad física o mental del trabajador; en cambio, en las segundas; el patrón tiene la responsabilidad que le impone el Art. 436, consistente en el pago del importe de tres meses de salario y el pago de la prima de antigüedad o sea, doce días por cada año de servicios.

De lo anteriormente señalado respecto de las causas de rescisión y terminación de las relaciones laborales individuales, así como de las causas colectivas de terminación de las relaciones laborales; era necesario mencionarlas, señalarlas y comentarlas ambas causas individuales y colectivas en cuanto a que tanto las relaciones individuales de trabajo establece el contrato para obra determinada en su fracción III, así como en las causas colectivas hace mención en su fracción IV, el contrato para obra o tiempo determinado, en las causas que anteriormente hicimos referencia. Es por eso que se mencionan ambas causas ya que en ambas se mencionan la obra determinada, es decir, su naturaleza, la cual es el elemento esencial, el cual da origen a este tipo de contrato.

CAPITULO VIII

CAUSAS DE SUSPENSION TEMPORAL, INDIVIDUAL Y COLECTIVA
DE LAS RELACIONES OBRERO - PATRONALES.

A diferencia del sistema contenido en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la nueva Ley divide la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, con la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo. Por tal motivo en este capítulo analizaremos ambas causas de suspensión, tanto individual como colectiva.

Hemos indicado ya en capítulos anteriores cuál es la duración del contrato de trabajo, que, prácticamente, con la excepción de los contratos a tiempo fijo, como los concertados para la explotación de minas y otros, el contrato individual se configura en dos aspectos principales: por tiempo indefinido que es la regla general, y el que se limita a la duración de una obra y que se conoce como contrato de obra determinada.

En todos los casos pueden presentarse circunstancias, que antes de la fecha normal de terminación, justifiquen la suspensión de los propios contratos.

Mario de la Cueva define a la suspensión de la relación laboral de la siguiente manera: "La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene

por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo". (1)

"Cuando todos los efectos contractuales desaparecen, más no en carácter definitivo; cuando desaparecen provisionalmente para que renazcan algún tiempo después, se da la suspensión del contrato individual de trabajo". (2)

La suspensión es un derecho de los trabajadores porque no permite que la relación laboral se disuelva, por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente.

De esta manera, se está definiendo el principio de la estabilidad en el empleo, que se traduce en el derecho a permanecer en el empleo en tanto subsista la materia del trabajo y a percibir los beneficios que del mismo se originen.

La estabilidad que consagra la permanencia del trabajador, es decir, de la relación laboral, que sólo puede ser disuelta por la voluntad del trabajador y, por excepción del patrón, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o por circunstancias ajenas a la voluntad de los

1). De la Cueva Mario. Op. Cit., p. 234.

2). Russonano Mozart Victor. EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR. Ed. Córdenas Editor y Distribuidor. 1a. Ed. México, D.F., 1982, p. 266.

sujetos de la relación que haga imposible su continuación.

Respecto de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, las empresas deben trabajar permanentemente, pero se pueden presentar circunstancias que impidan el desempeño de las labores correspondientes temporalmente.

"Las empresas no pueden suspender libremente sus actividades; las autoridades laborales serán las que, conforme a lo dispuesto en la Ley, determinarán cuándo procede suspender colectivamente las relaciones de trabajo".

Suspensión de trabajo por el patrón, sin la autorización de la Junta. DESPIDO INJUSTIFICADO.- "Cuando la empresa, por un conflicto de orden económico, proceda unilateralmente a la suspensión de trabajo, al no recabar previamente la autorización de la Junta, señalada en el artículo 118 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículo 429 de la Ley actual) en tanto que los actores acrediten en el juicio laboral la existencia del contrato y de no estar ya desempeñando sus labores, se está en el caso de un despido injustificado". (3)

Las causas de suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo afectan al patrón, y acarrear consecuencias a los trabajadores. El patrón tiene sobre si la responsabilidad y también algunas cargas procesales.

3). Sexta Epoca, quinta parte: Volumen XVI, p. 117 A.D. 2474/57.

Estas causas tienen un determinado alcance, pueden afectar a todos los trabajadores de una empresa, o sólo algunos de ellos y cuando éste sea el caso, se deberá suspender a los de menor antigüedad (artículo 428 de la Ley Federal del Trabajo).

Ahora respecto de la suspensión de la relación individual de trabajo beneficia generalmente al trabajador, pues mantiene latente dicha relación, pero en algunos casos opera en su contra. Por ejemplo, cuando al trabajador se le suspende por parte del patrón según los casos previstos en los artículos 42, VII y 423, X que establecen:

- "La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador". (Art. 42, VII).
- "La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días". (Art. 423, X).

Referente a la suspensión de la relación laboral es distinta de la interrupción de la relación laboral, ya que, en la primera no existe la obligación de prestar el servicio, ni de pagar el salario; en cambio en la segunda, aun cuando no exista la obligación de prestar el servicio, sí existe la obligación de pagar el salario. Como lo son en los casos previstos en los artículos 63, 69, 74, 76, entre otros.

A continuación mencionaremos las causas de suspensión de las

relaciones de trabajo individual y posteriormente las colectivas establecidas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, las primeras y las segundas establecidas en el artículo 427 de la Ley.

8.1 Causas de Suspensión Temporal en las Relaciones Individuales.

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: (Artículo 42 de la Ley).

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

ante los mismos organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

"La suspensión de las relaciones de trabajo sólo producen el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador de prestar el servicio; sin embargo, el patrón no se encuentra eximido de cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo". (4)

"En relación con todos los supuestos anteriores, la Ley dispone que para el caso de enfermedades contagiosas, de incapacidad proveniente de accidentes o enfermedades no profesionales, de arresto y de la falta de documentos, el trabajador debe de regresar a sus labores el día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión. Por lo que se refiere a los demás casos, el regreso debe tener lugar dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión". (5)

4). Alberto Trueba Urbina / Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo. COMENTARIO. Ed. Porrúa. 59a. Ed. México, D.F., 1989, p. 44.
5). Guerrero Equorrio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. 7a. Ed. México, D.F., p. 235.

8.2 Causas de Suspensión Temporal en las Relaciones Colectivas.

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento: (Art. 427 de la Ley Federal del Trabajo).

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, - que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos.
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón.
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- IV. La incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

"Al margen de dichas causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo que este precepto señala, existe otra causa: la huelga, (Art. 447 de la Ley)". (6)

"En primer término se refiere la Ley a la fuerza mayor o al caso fortuito no imputable al patrón, cuando produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión - de los trabajos, se incluye también en esta fracción I del Art. 427, la incapacidad física o mental o la muerte del patrón que produzca consecuencias semejantes. Por lo que se hace a la primera, es muy drástica al hablar de un caso fortuito no imputable al patrón, ya que la definición que tradicionalmente se ha aceptado por los juristas, respecto de la fuerza mayor y el caso fortuito, es que se refieran a hechos imposibles de evitar o imposibles de prever: un huracán, una inundación, son posibles de prever, según las observaciones meteorológicas y rápidas comunicaciones que hoy existen; pero ninguna de las dos se puede evitar, ni se puede prever". (7)

En todas estas causales que anteriormente se han señalado del Art. 427 de la Ley, se observarán las normas que establece el Art. 429 de la Ley; ordena que los patronos interesados, previamente a la suspensión del trabajo, solicitarán la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondientes, para llevarla a cabo, rindiendo todas las pruebas conducentes para acreditar los fundamentos de su petición.

La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomara en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad. (Artículo 428).

7). Guerrero Esquerio. Op. Cit., p. 320.

"Nuestra materia procura el alcance de una justicia social, que permita la elevación de los niveles de vida del trabajador y de su familia". (1)

1). Ericeño Ruiz Alberto. Op. Cit., p. 7.

CONCLUSIONES

IX. CONCLUSIONES

Partiendo de la búsqueda de una mejor planeación y desarrollo económico o social de un país, es necesaria la integración de la participación del trabajador, patrón y gobierno.

Existen factores socioeconómicos regionales y en el espacio laboral que condicionan los derechos de los trabajadores es por esto primordial el apoyar al trabajador que constituye la clase menos protegida por el gobierno, ya que éste da prioridad al patrón por ser el generador de fuentes de trabajo.

Además, el trabajador intenta a través de la prestación de su servicio asegurar la satisfacción de sus necesidades básicas primarias ("alimentación, vivienda, vestido"). Constituye entonces el empleo un medio de estabilidad económica, que favorezca el desarrollo de una vida llevadera y de mejoramiento en la medida en que cada trabajador desempeñe.

Siendo por esto conveniente que el trabajador tenga conocimiento de su tiempo laboral, que va a distribuir en cada contrato que celebre.

Surge aquí la necesidad de que los contratos individuales de trabajo, estén mejor reglamentados, y con esto estarán más protegidos los trabajadores en cuanto a que no quedaría a la voluntad del patrón la duración de la relación laboral.

ya que hoy en día se da mayor importancia a los contratos colectivos de trabajo, debido al avance continuo que vive diariamente nuestro país. Dejando a un lado los contratos individuales de trabajo.

De lo anteriormente señalado de una manera general en la situación en que se encuentran patrón y trabajador, surge la necesidad específica de adicionar una cláusula rescisoria - al contrato individual de trabajo para obra determinada, - que concluye lo siguiente:

Primero.- Al adicionar una cláusula rescisoria para este tipo de contrato, se encuentren en un plano de igualdad y equi dad patrón y trabajador, teniendo con esto ambos los mismos derechos y obligaciones, conllevando a una relación de tra bajo más justa; y no quedando al arbitrio de la voluntad pa tronal la relación de trabajo.

Segundo.- Al estipularse esta cláusula de rescisión en cuan to al término o plazo que se fije en el momento de la cele bración del contrato, ésta deberá respetarse por ambas par tes, patrón y trabajador.

Tercero.- Al hacerse efectiva esta rescisión ya no se equi pararía en cuanto a los efectos al contrato de obra determi nada con el contrato por tiempo determinado, ya que en el -- primero no se prorrogaría la relación laboral y en el segun do sí se prorrogaría la relación de trabajo. Con esto no

perjudica el principio de la estabilidad en el trabajo, en virtud de que se protegería al trabajador, ya que éste tendría conocimiento de cuánto duraría su relación de trabajo y además derecho a una indemnización si no respetase el término que ambas partes estipulen.

Cuarto.- Si no llegase a respetar el término que se estipule en el contrato de obra determinada por parte del patrón éste tendrá la obligación de indemnizar al trabajador, y si lo desea éste, celebrar nuevo contrato individual de trabajo para obra determinada, por así convenir a los intereses del trabajador.

Quinto.- La indemnización que tendrá la obligación el patrón de otorgarle al trabajador si no respetase el plazo establecido en el contrato de obra determinada al no concluirse éste, sería si el plazo es menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año el contrato de obra, en una cantidad igual al importe de los salarios - de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

Sexto.- Si el trabajador no cumple el término del contrato de obra determinada que hayan señalado en el momento de la celebración del contrato, éste no tendrá derecho a demandar al patrón por despido injustificado, ya que al patrón

le corresponde la carga de la prueba en caso de que lo llegase a demandar el trabajador y tampoco tendrá derecho a la indemnización anteriormente señalada.

Séptimo.- Independientemente de la adición de esta cláusula de rescisión, ambas partes tendrán derecho a las demás causas de terminación, suspensión y rescisión de los contratos individuales de trabajo.

Esta aportación traería como resultado una relación obrero-patronal más justa y equitativa en el derecho del trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- Briceño Ruíz Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Ed. Harla. 1a. Ed. México, D.F., 1985.
- De Buen Lozano Nestor. DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. 1a. Ed. México, D.F., 1976.
- De la Cueva Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. 11a. Ed. México, D.F., 1969.
- De la Cueva Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. México, D.F., 1972.
- De la Cueva Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. 11a. Ed. México, D.F., 1988.
- Dávalos José. DERECHO DEL TRABAJO I. Ed. Porrúa, 2a. Ed. México, D.F., 1986.
- Guerrero Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. 7a. Ed. México, D.F., 1975.
- Hori Robaina Guillermo. REVISTA DE LECTURAS JURIDICAS. No. 62. Universidad Autónoma de Chihuahua. Abril a junio, 1977.
- De Pina Rafael / De Pina Vara Rafael. DICCIONARIO DE DE-

RECHO. Ed. Porrúa. 15a. Ed. México, D.F., 1988.

- Russomano Mozart Víctor / Miguel Bermudez Cisneros. EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1a. Ed. México, D.F., 1982.
- Ventura Silva Sabino. DERECHO ROMANO. Ed. Porrúa. 9a. Ed. México, D.F., 1988.

LEYES Y CODIGOS

- Trueba Urbina Alberto / Trueba Barrera Jorge. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. 59a. Ed. México, D.F., 1989.