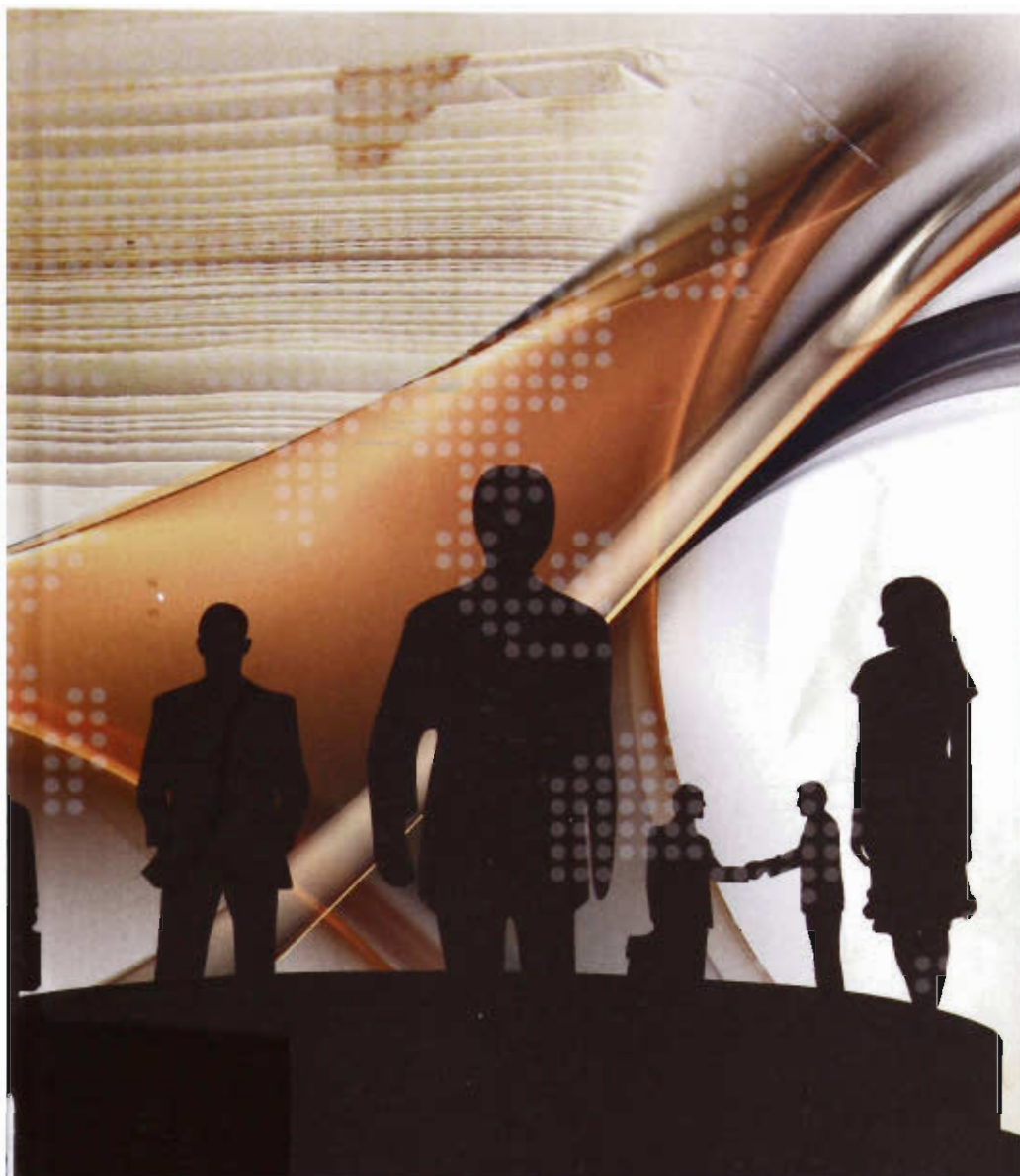


Los contratos de trabajo

Carlos Reynoso Castillo



SERIE ESTUDIOS
BIBLIOTECA DE
CIENCIAS SOCIALES
Y HUMANIDADES

UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA



Casa abierta al tiempo

Azcapotzalco



Carlos Reynoso Castillo. Licenciado en Derecho por la UAM; posee estudios en Sociología en la misma Universidad. Realizó varios diplomados, entre ellos el Diplomado en Derecho Comparado, por la Universidad París II, Francia y el Diplomado en Derecho Comparado del Trabajo en la Universidad de Szeged, Hungría.

Doctor en Derecho por la Universidad de la Sorbona y Profesor por oposición de Derecho del Trabajo desde 1980 en la Universidad Autónoma Metropolitana.

Pertenece a la Barra Mexicana del Colegio de Abogados; además se ha desempeñado como asesor jurídico en materia laboral de varias instituciones y empresas como: UNAM, UAM, IPN, CONALEP, CIESAS, PROFECO, UNICACH, ITSON entre otras. Es autor de artículos y libros publicados en revistas especializadas en materia laboral en México y el extranjero.

Los contratos de trabajo

COLECCIÓN DERECHO

SERIE ESTUDIOS

BIBLIOTECA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

Los contratos de trabajo



Carlos Reynoso Castillo

2891819



Universidad Autónoma Metropolitana

Rector General

Dr. Enrique Fernández Fassnacht

Secretaria General

Mtra. Iris Santacruz Fabila

Unidad Azcapotzalco

Rectora

Mtra. Paloma Ibáñez Villalobos

Secretario

Ing. Darío Guaycochea Guglielmi

División de Ciencias Sociales y Humanidades

Director

Dr. Alfredo Sánchez Daza

Secretario Académico

Mtro. Lucino Gutiérrez Herrera

Jefe del Departamento de Derecho

Lic. Víctor Hugo Lares Romero

Coordinador de Difusión y Publicaciones

Lic. Santiago Ávila Sandoval

Primera edición, 2011

Los derechos de reproducción de esta obra pertenecen al autor

© **Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco**

División de Ciencias Sociales y Humanidades

Coordinación de Difusión y Publicaciones

Av. San Pablo 180, Edif. E, Salón 004,

Col. Reynosa Tamaulipas, Deleg. Azcapotzalco

C.P. 02200, México, D.F. Tel. 5318-9109

www.cshenlinea.azc.uam.mx/04_pub/04_publ.html

ISBN de la Colección Derecho: **978-607-477-113-8**

ISBN de la obra: **978-607-477-502-0**

Se prohíbe la reproducción por cualquier medio
sin el consentimiento de los titulares de los derechos de la obra

Impreso en México / Printed in Mexico

ÍNDICE

Presentación	13
Introducción	17
Primera parte	
Panorama de los contratos de trabajo	19
I. Los aspectos conceptuales	21
1. Los aspectos terminológicos y conceptuales	21
2. Los debates actuales del contrato de trabajo	36
II. Las características del régimen de contratación	49
1. Antecedentes	49
2. El esquema tradicional	52

III. Las novedades en el régimen de contratación	59
1. El contexto de los cambios y el derecho comparado	59
2. El impacto de los cambios	66
3. El debilitamiento de la subordinación	72
4. Las fuentes del nuevo régimen de contratación	75
5. Tipología de los nuevos contratos	76
6. La triangulación y la contratación	79
7. El debate en México	81
8. Las distorsiones de la contratación laboral	85
9. Los retos en la contratación laboral	87
Segunda parte	
Los contenidos de los contratos de trabajo	89
Introducción	91
I. La estructura del contrato de trabajo	93
1. El proemio	93
2. Las declaraciones	94
3. Cláusulas sobre el objeto del contrato	97

4. Cláusulas sobre el tipo de contrato	99
5. Cláusulas sobre el lugar de trabajo	100
6. Cláusulas sobre las horas y jornada de trabajo	102
7. Cláusulas sobre el salario	103
8. Cláusulas sobre sanciones por faltas	105
9. Cláusulas sobre vacaciones	106
10. Cláusulas de confidencialidad	107
11. Las firmas del contrato	109
Conclusiones	113
Anexos	117
1. Modelos de contratos laborales	117
2. Modelos de cláusulas y cartas de confidencialidad	155
3. Modelos de contratos civiles y mercantiles	159
4. Selección de tesis y jurisprudencia relevantes en materia de contratos individuales de trabajo	174
Bibliografía	209

PRESENTACIÓN

El contrato de trabajo es tal vez la piedra angular a partir de la cual, desde finales del siglo XIX y a lo largo del siglo XX, el mundo construyó todo un entramado jurídico dirigido a tratar de proteger a amplios contingentes de personas que ofrecen su trabajo a cambio de un salario y que, en ese sentido, se encuentran en condiciones de dependencia y subordinación frente a un patrón o empleador.

Ese carácter protagónico del contrato de trabajo en las relaciones laborales no ha cambiado, sino que se ha mantenido ya que hoy en día la existencia de un contrato, así como el alcance de sus contenidos, alimentan los debates que se libran en la doctrina laboral, y están formando parte de la *litis* de muchos expedientes atendidos en los tribunales del trabajo.

Las leyes y códigos de trabajo prácticamente de todo el mundo han incluido un capítulo específico sobre el contrato de trabajo, lo que ha permitido avanzar hacia una delimitación cada vez más precisa de sus formalidades, tipología, contenidos y efectos. Sin embargo, hoy en día a inicios del siglo XXI y teniendo como marco un panorama de crisis económica global generalizada, el contrato de trabajo se presenta como un concepto que se pretende adecuar y adaptar a esas nuevas realidades.

Teniendo como marco de referencia estas reflexiones, en este trabajo se aborda el tema de los contratos de trabajo te-

niendo como guías de análisis tres ideas muy sencillas: una, cómo han evolucionado los contratos de trabajo y cuáles son sus principales rasgos; dos, cuál es el estado actual de los debates en torno a los contratos de trabajo, y tres, cuáles son los rasgos específicos que deben tener los contratos de trabajo.

El trabajo se ha desarrollado tratando de presentar un panorama general y actual del tema, pasando revista a sus antecedentes lejanos, para luego detenernos en el estudio de los aspectos conceptuales, para de ahí poder penetrar en las entrañas de los aspectos técnicos y la redacción de este tipo de documentos.

Este primer acercamiento ayudará para que, en un segundo momento, nuestras reflexiones permitan plantear el tema a la luz, por un lado, de los debates que actualmente se libran en la doctrina especializada y, por el otro, de las transformaciones que los contratos de trabajo están experimentando. Estas ideas, en algún sentido preliminares, permiten ver con mayores elementos los contenidos de los contratos y los modelos de contratos que se presentan en los anexos de este trabajo. Así mismo, nos ha parecido conveniente presentar una selección de jurisprudencia como parte de un intento por ofrecer una visión integral del tema, la cual forma parte de esta investigación; estas interpretaciones de los tribunales mexicanos son una fuente de información importante en materia laboral por muchas razones, no sólo formales en tanto que fuente de derechos y obligaciones, sino también porque en el caso de los contratos de trabajo, como podrá advertirse, se presentan aclaraciones y precisiones sobre aspectos puntuales de tales documentos.

Consideramos que los expertos laboristas podrán encontrar en las siguientes líneas algunas reflexiones que les permitan ayudar a entender el estado actual de las discusiones sobre el presente y futuro de los contratos de trabajo. Así mismo, para los estudiantes de Derecho del Trabajo, tendrán

en sus manos un texto que de manera sintética les explica la importancia del tema y la situación actual del mismo. Pero también para aquéllos que de manera cotidiana en un centro de trabajo tienen la necesidad de elaborar y suscribir un contrato de trabajo, podrán encontrar aquí algunas ideas de cómo atender esa necesidad, con plena observancia del marco jurídico aplicable al caso.

INTRODUCCIÓN

Establecer un marco jurídico preciso y adecuado para ubicar las relaciones obrero-patronales, fue sin duda una de las más importantes preocupaciones que sirvieron de catalizador para el advenimiento del Derecho del Trabajo. El nacimiento de nuevas relaciones sociales y económicas derivadas de las también nuevas maneras de organizar la producción de bienes, plantearía para el derecho un reto, en virtud del cual se iniciaría un camino, pleno de debates, hacia la búsqueda de la figura jurídica que permitiera retomar y encuadrar jurídicamente las nuevas relaciones sociales que proliferaban en la naciente industria.

Se iniciaría así el camino hacia el nacimiento y consolidación de una rama jurídica que sería, probablemente, una de las más importantes herencias del siglo xx, en la búsqueda por contar con sociedades más justas y equitativas. Pero ese camino no ha sido fácil, ya que tratar de delinear conceptos funcionales para nuevas realidades sociales y económicas, planteaba diversos obstáculos que poco a poco se irían venciendo para dar lugar a esquemas de regulación impregnados de compromiso social.

Visto en retrospectiva, ésta ha sido una característica que desde siempre ha acompañado al Derecho del Trabajo, a saber el ir abriendo brecha e intentando abarcar a una siempre dinámica realidad, que a veces pareciera rebasarlo.

Pero ha sido precisamente en esa trayectoria histórica en la que hay que ubicar al contrato de trabajo; en efecto, desde los inicios de las normas laborales, uno de los grandes retos de esta joven rama del derecho sería encontrar o idear un “puente” entre quien ofrece su tiempo y disposición para trabajar, y quien recibe y se beneficia de ese tiempo y esfuerzo. Ese puente, sin embargo, no podía ser igual que aquellos ya existentes para formalizar y legalizar otro tipo de obligaciones y derechos; aquí, se trataba no sólo de encontrar un espacio de reconocimiento formal de compromisos entre las partes, sino de establecer compromisos implícitos y explícitos que eran de interés de la sociedad que preexistieran y estuvieran por encima de la voluntad de las partes. Se buscó alejarse de los moldes fríos e insensibles del derecho privado, para encontrar fórmulas que fueran expresiones de humanismo, llenas de contenido social. Sería entonces así como aparecería el contrato de trabajo, como la expresión de todas aquellas aspiraciones jurídicas, sociales y humanas. De esta manera el contrato de trabajo, no debe ser visto solamente como una institución jurídico laboral de primer orden, sino también como un referente que simboliza diversas aspiraciones de una sociedad que buscó con ello plasmar en el derecho, por lo menos en parte, un mecanismo de justicia.

Primera parte

Panorama de los contratos de trabajo

I. Los aspectos conceptuales

1. LOS ASPECTOS TERMINOLÓGICOS Y CONCEPTUALES

En las primeras fases de desarrollo de las nuevas relaciones de trabajo originadas por la industria, los referentes conceptuales e institucionales, para tratar de encuadrar jurídicamente las también nuevas relaciones de producción, se ubicarían en el terreno del derecho común, en donde las relaciones laborales, encontrarían en el derecho civil el espacio casi natural, sino es que el único, en donde se podían dirimir las diferencias entre trabajadores y empleadores. Frente a la ausencia de un marco jurídico *ad hoc*, el derecho común, si bien encauzaba los diferendos laborales, no consideraba las diferencias que entre las partes existían tanto en el nacimiento de su relación contractual como en el desarrollo de la misma. Este antecedente civilista del mundo del trabajo, pareciera haberse ido desvaneciendo al paso del tiempo, y aunque el actual Derecho del Trabajo reivindica su plena autonomía, nos parece que en más de un aspecto, aún circula en sus venas alguna herencia genética de tipo civilista. Es por ello que vale la pena repasar brevemente esos pasajes históricos en los cuales se iría perfilando la figura del contrato de trabajo.

Las ideas del liberalismo triunfante hacia fines del siglo XVIII en Europa, estarían como un elemento omnipresente en todas las reflexiones decimonónicas sobre los nuevos sis-

temas jurídicos de las naciones latinoamericanas. En las declaraciones de libertades, tendría un lugar importante el ser humano, el cual, se decía, necesitaba ser considerado como sujeto de derechos que reafirmaran su dignidad. Estos valores y consideraciones, resultaban difíciles de asimilar y acoger en el derecho civil, ya que allá las personas que se relacionarían jurídicamente no tenían por que llevar al terreno jurídico su situación económica y social, esos factores no sólo no serían tomados en cuenta, ni tendrían que jugar algún papel en la forma jurídica que asumiera su relación, se trataba simplemente de personas iguales, las que, una vez constatada su capacidad jurídica, eran libres de comprometerse. Estas ideas, aparte de aquella que se pregonaba de que sólo las cosas que estaban en el comercio pueden ser objeto de contratación, empujó a la búsqueda de una nueva figura jurídica, que sería, años más tarde el contrato de trabajo.

El significado del contrato de trabajo como institución básica no sólo del Derecho del Trabajo, sino también de la economía en el mundo, ha sido puesta de manifiesto y planteada desde diversos ángulos. Así por ejemplo para ciertos enfoques sociológicos, el contrato de trabajo es la forma jurídica como se regula la adquisición de la fuerza de trabajo, en una organización capitalista, y es el mecanismo jurídico, que a diferencia de otros contratos, contiene como elemento fundamental la subordinación y dependencia de una de las partes contratantes sobre la otra.¹

El contrato de trabajo señalan diversos autores, ha jugado un papel capital desde varios puntos de vista, en tanto que manera o modalidad para adquirir la calidad de asalariado, permitiendo determinar el campo de aplicación del mismo Derecho del Trabajo.²

¹ Graciela Bensusán Areous, *La adquisición de la fuerza de trabajo asalariado y su expresión jurídica*, UAM-A, Colección Ensayos, México, 1982, p. 72.

² Cf. Camerlynck, G. H.; Lyon-Caen, G.; Pélissier, J., *Droit du travail*, Précis Dalloz, 12 ed., Paris, 1986, p. 167.

Pero este concepto básico y trascendental del mundo del trabajo no surgió por generación espontánea, ya que de tiempo atrás el marco regulador de las relaciones entre partes, sería objeto de preocupación de los legisladores.

Como se recuerda en el derecho romano se regulaba la *locatio conductio operarum*; esta modalidad contractual romana, se perfeccionaba por el acuerdo de las partes sobre el objeto de la prestación y la contraprestación. Existían varios tipos de locación: la *locatio conductio rei* (o arrendamiento de una cosa), la *locatio conductio operarum* (arrendamiento de servicios) y la *locatio conductio operis* (arrendamiento de obra); y serían precisamente estas dos últimas modalidades las que parecieran haber ayudado al legislador para inspirarse en ellas y dar lugar al contrato de trabajo, ya que en un caso se trataba del arrendamiento de servicios mediante el cual se ponía a disposición temporalmente de un tercero la energía y disposición para trabajar, mientras que en el otro caso, el arrendamiento de obra, se trataba de entregar un resultado a cambio; en ambos casos era a cambio de un *merces*. Si bien las primeras manifestaciones de la *locatio conductio operarum* parecieran haberse referido a la cesión que se hacía de un esclavo para que alguien se beneficiara del trabajo que éste realizara.³

Más tarde el Código Napoleón de 1804 se ocuparía del tema al tratar del “arrendamiento de servicios” (de domésticos y de obreros), figura ésta que sería la destinada para relacionarse entre un patrón y un trabajador. El arrendamiento de servicios seguía muy de cerca los planteamientos de lo que en el derecho romano se conocía como la *locatio conductio operarum*.

Aunque el Código Napoleón sólo se refería de manera específica al tema de la duración del contrato, y sólo determinaba la duración y obra determinada de los mismos, dejando abierta la posibilidad de que ante la falta de término pacta-

³ Cf. A. Gómez-Iglesias Casal, “La influencia del derecho romano en las modernas relaciones de trabajo”, *Cuadernos Civitas*, Fundación Universitaria de Jerez, Madrid, 1995.

do, la terminación se podría dar en cualquier momento. De ahí que la idea de incluir el tiempo indeterminado como modalidad de duración del contrato, aparecería como contraria al liberalismo, y de manera particular el principio de la libertad de trabajo, para poder dejar al trabajador en la posibilidad legal de desligarse en cualquier momento de la relación contractual que lo unía con el patrón.

Hay que recordar cómo esta concepción de la relación contractual, serviría de modelo a buena parte del mundo, y de manera particular a los países latinoamericanos los cuales al adoptar sus códigos civiles, en su mayoría durante el siglo XIX, se inspirarían en aquellos principios del Código Napoleón.⁴

En el caso mexicano el Código Civil de 1870 se ocupó del contrato de obras, por medio del cual se regulaba el servicio doméstico, el servicio por jornal, la prestación de servicios profesionales, el contrato de obras a destajo o precio alzado, el trabajo de portadores y alquiladores, el de los aprendices y el contrato de hospedaje, dejando a las partes un amplio margen en la fijación y determinación de las condiciones bajo las cuales habría de ejecutarse el contrato. Más tarde el Código Civil de 1884 separó el contrato de prestación de servicios profesionales, del contrato de obras y lo incluyó en el de mandato.

El debate se daría entonces en torno a la dificultad de encuadrar, en el marco de los contratos ya existentes en el mundo civil, aquella nueva relación entre trabajadores y empleadores.

⁴ Aunque los orígenes del contrato de trabajo han venido a ser revisados y cuestionados hace poco tiempo; en efecto, el repaso de su “genealogía” ha llevado a algunos autores a señalar que existieron en el tiempo figuras como el “contrato fiduciario de servicios” en la Alemania medieval, “el contrato para servir” del Reino Unido del siglo XVIII. Cf. A. Ojeda Avilés, “La genealogía del contrato de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 135, Madrid, julio-septiembre, 2007, p. 533 y s.

Esta evolución permitió ir caracterizando a los contratos civiles y, de manera particular ir consolidando lo que los civilistas llamarían los elementos del contrato. Los elementos del contrato pueden dividirse en estructurales, indispensables o imprescindibles, y por otro lado los elementos de validez. En el primer caso estarían el consentimiento y el objeto, mientras que en los segundos se ubicarían elementos que podrían invalidar el contrato, tales como la capacidad, los vicios del consentimiento, el objeto ilícito, y las formalidades. A esto habría que agregar en algunos casos la solemnidad (matrimonios, testamentos, etc.), como requisito del contrato.⁵

Se trata de una serie de elementos que si bien han sido ampliamente reconocidos y desarrollados por el derecho civil, al paso del tiempo, han sufrido importantes transformaciones y adecuaciones al ser incluidos en el terreno del Derecho del Trabajo.

En el caso del consentimiento, estamos en presencia de uno de los elementos trascendentales de los contratos que consiste en la necesaria existencia de la voluntad de las partes para poder crear o transferir derechos y obligaciones. Y aunque los códigos civiles admiten el que la exteriorización de la voluntad pueda hacerse de muy variadas maneras (verbalmente, por escrito, de manera tácita), lo cierto es que no debe de haber duda de que tal voluntad se ha dado. En el consentimiento de los contratos, puede haber quien hace una oferta y por otro lado quien la acepta. Este tipo de aspectos puntuales se presentan con ciertos particularismos en las relaciones laborales. En efecto, la voluntad y de manera específica la exteriorización de la misma, ha sido objeto de normas laborales concretas: a nivel constitucional, la prácticamente totalidad de las constituciones en el mundo retomaron el principio de la libertad de trabajo como un principio básico y una garantía individual

⁵ Cf. Bernardo Pérez Fernández del Castillo, *Contratos civiles*, Porrúa, México, 1993, p. 21 y s.

en los Estados modernos. Hay que recordar cómo muchos países, entre ellos buena parte de los latinoamericanos, en la época de sus revoluciones de independencia, durante la primera mitad del siglo XIX, y bajo la influencia del liberalismo de la Revolución Francesa, se propusieron dar forma y sustento jurídico a aquellos principios liberales, entre los cuales estaba la libertad de trabajo. De ahí, que con la finalidad de alejarse de formas de organización de la sociedad como la esclavitud, los nuevos Estados independientes consideraron que era indispensable contar con el consentimiento de las personas y ciudadanos para trabajar; a partir de esa época el derecho constitucional, luego el derecho civil y finalmente el Derecho del Trabajo, llegaron a considerar como un elemento de validez de los contratos el consentimiento de los trabajadores.

Pero este consentimiento debe exteriorizarse por los participantes en el contrato, y en materia laboral habrá, en principio por lo menos dos partes, trabajador y empleador. En el caso de la existencia del consentimiento por parte del empleador, han sido varios los matices que el legislador ha venido incorporando al paso de los años. Así por ejemplo, en muchas legislaciones la voluntad del empleador puede aparecer de manera explícita, al formalizar un contrato de trabajo, pero puede también aparecer de manera tácita, no sólo aceptando que un trabajador le preste servicios, sin la formalidad escrita que ello pudiera suponer. En este caso, la sola existencia de un hecho objetivo, como lo sería la prestación concreta de una labor, permitió al legislador atribuir consecuencias vinculatorias para el empleador, aun cuando su consentimiento no pareciera presentarse de manera expresa y evidente; ideas éstas que están detrás del desarrollo de la teoría sobre la relación de trabajo, que desde sus orígenes germánicos y poco aclarados a inicios del siglo XX, serían retomados por países como México durante la segunda mitad del siglo pasado, a veces de manera expresa, a veces por medio de presunciones.

Pero el dinamismo y la diversidad bajo la cual se van dando las relaciones laborales obligó también al legislador a considerar que en las relaciones laborales, las estructuras bajo las cuales puede organizarse el empleador, sobre todo cuando se trata de personas jurídicas, pudiera dar lugar a que precisamente la expresión del consentimiento del empleador pudiera presentarse bajo las formas que en el derecho civil podía presentar tal consentimiento tratándose de personas morales, es decir que el consentimiento pudiera aparecer objetivado por conducto de los representantes de la empresa. Sin embargo, aquí el legislador, si bien se inspira del concepto de representación que existía en materia civil, se distancia del mismo para importarlo y arraigarlo en el Derecho del Trabajo, despojándolo del formalismo que el derecho le contempla. Así, la posibilidad de establecer compromisos y obligaciones en materia laboral, podía entonces asumirse mediante un consentimiento expresado por las personas que, en nombre del empleador, actúan en las relaciones para con los trabajadores; de esta manera los directivos de las empresas, investidos de funciones propias de los empleadores empezarán a aparecer como potenciales portadores del consentimiento del empleador, y por ende ante la posibilidad de comprometerlo laboralmente. Es interesante constatar como en reformas laborales ya realizadas o proyectos de reforma en muchas partes del mundo, incluyendo a México, algunos de los cambios adoptados o sugeridos, tienen que ver con un intento por revisar y delimitar bajo una nueva óptica, los alcances de la representación del empleador en el ámbito de las relaciones laborales con la finalidad de ir acotando y decantando, las maneras en que un empleador pudiera asumir compromisos de carácter laboral. Así, por la vía de la reforma legal o jurisprudencia, pareciera estarse dando un intento de restitución y retraining respecto de las formas en que un empleador puede expresar su voluntad y asumir compromisos.

Por otra parte, los civilistas consideran que en aquellos contratos considerados como *intuitu personae*, no puede haber consentimiento si existe un error en la identidad de la persona; por su parte en materia laboral se retoma la idea al considerar al contrato de trabajo como un acto en donde se requiere que sea precisamente el trabajador contratado, aquel que realice la labor pactada; sin embargo, la posibilidad de que el trabajador contratado a su vez delegue o bien contrate otras personas, ha sido objeto de regulaciones concretas en el Derecho del Trabajo. En estos casos, la ley puede atribuirle ciertos efectos a esa circunstancia, ya sea por la vía del concepto de intermediario o por la vía del establecimiento de responsabilidades solidarias.

En el caso del objeto, los contratos tienen una finalidad de crear y transmitir derechos y obligaciones, en tanto que fuente de las mismas, mientras que desde el punto de vista material, el contrato se concreta en dar o hacer algo o no hacerlo. En materia laboral, la prestación del trabajo constituye el objeto del contrato, en donde las partes aparecen claramente diferenciadas en cuanto al objeto que persiguen: por un lado, la realización de un trabajo mediante la inversión del esfuerzo físico o intelectual, y por otra parte el compromiso de dar una contraprestación, un pago, por dicha labor. Sin embargo, frente a este acotamiento conceptual que las leyes laborales establecen, el legislador ha deseado en muchas ocasiones agregar otros elementos complementarios para incorporarlos al objeto del contrato de trabajo, por ejemplo lo relativo a los resultados y productos obtenidos y derivados del trabajo realizado; en ese sentido se ha dado lugar a instituciones como la participación de los trabajadores en las utilidades y beneficios de la empresa, con la finalidad de ir ampliando poco a poco el objeto del contrato y rescatarlo de ese espacio limitado que en su objeto inicial pareciera tener. En el fondo, subyace aquel viejo debate entre los que desean ver en el contrato de traba-

jo un espacio jurídico con límites establecidos y previsibles, como en el derecho civil, y aquellos que buscan encontrar en este contrato un espacio sin límites prefijados. Tales consideraciones cobran hoy en día una mayor relevancia, ya que, como se analiza más adelante, las novedades en la contratación individual, parecieran ir en la búsqueda de los orígenes civilistas tratando de restaurar las fronteras en materia de compromisos asumidos por las partes en un contrato de trabajo, para dejar su objeto en los linderos de lo previsible y cierto. Frente a ello, como también se comentará más adelante, es importante que los márgenes de control y límites a los acuerdos de las partes, no desaparezcan del todo.

En el caso de la capacidad, como elemento esencial de validez de los contratos, puede distinguirse entre la capacidad de goce y la capacidad de ejercicio. En el primer caso, se trata de la posibilidad de ser sujeto de derechos y obligaciones, aunque la capacidad de goce se da desde el mismo nacimiento, existen casos en que puede existir incapacidad por razones naturales (edad, disminuidos, enfermos deficientes, etc.) mientras que en el segundo se trata de actuar frente a otras personas. En materia laboral las precisiones han ido encaminadas a aclarar el tema en ambos sentidos.

En el caso de México, como principio general se ha establecido que los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones legales que les correspondan. En adición a ello el concepto de “menor” ha sido objeto de adecuaciones; la Ley (en lo sucesivo cuando en este trabajo hablemos de la Ley, nos estaremos refiriendo a la Ley Federal del Trabajo vigente) señala que queda prohibida la utilización de trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Ade-

más, los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Por otra parte, pueden existir vicios del consentimiento, como serían error (hay varios tipos), dolo, violencia, mala fe, lesión, etcétera. En materia laboral estos vicios también pueden llegarse a presentar y en consecuencia afectar de nulidad el acuerdo contractual alcanzado.

En efecto la evolución misma de algunas instituciones jurídicas importantes, se puede explicar a partir de la evolución, que a su vez ha tenido la búsqueda de contar en los actos jurídicos, con una identificación clara y nítida de la voluntad de quienes participan en dichos actos. La preocupación del derecho por verificar un consentimiento y que éste se haya manifestado sin alteraciones ocupa buena parte incluso de la labor jurisdiccional. Dicen algunos de los más destacados civilistas que “la voluntad como elemento esencial del acto jurídico, debe formarse de manera consciente y libre”,⁶ de tal manera que cuando esa voluntad se ha manifestado sin contar con esos elementos, la misma podrá ser cuestionada, hablándose entonces de los “vicios de la voluntad”.⁷

Viejo debate es aquel que se ha venido dando en materia laboral, respecto de las circunstancias en las cuales se encuentra un futuro trabajador que suscribe un compromiso de laborar en una empresa o institución, en donde manifiesta su

⁶ Cf. Ignacio Galindo Garfias, *Derecho Civil*, Porrúa, 3ª ed., México, 1979, p. 228.

⁷ “La voluntad no es consciente cuando el sujeto padece error; no es libre cuando se emite bajo coacción. El error puede ser involuntario o provocado. En el primer caso se habla simplemente de error, en el segundo caso se alude al dolo. Cuando la voluntad del sujeto es arrancada por medio de amenazas o intimidaciones, no puede hablarse de una voluntad libremen-

consentimiento, aparentemente libre y consciente para obligarse a realizar determinadas actividades. Si bien, se dice, el futuro trabajador al plasmar su firma no parece tener duda de los alcances de su compromiso, lo cierto es que ese compromiso lo asume generalmente en el marco de un estado de necesidad que lo ha obligado a buscar empleo para satisfacer sus necesidades de subsistencia. En ese sentido, algún sector de la doctrina se ha cuestionado hasta qué punto se puede decir que la firma de un contrato de trabajo está totalmente libre de vicios del consentimiento, ya que el estado material y mental en que se encuentra un trabajador al momento de firmar un compromiso contractual, generalmente se caracteriza por un estado de necesidad por satisfacer sus necesidades de subsistencia y que, en ese sentido, tal circunstancia podría estar inhibiendo o afectando su libre voluntad.

Si bien el tema se ha abordado sobre todo en la doctrina, lo cierto es que ni el legislador, ni la jurisprudencia, han encontrado en este tipo de consideraciones elementos que permitieran advertir algún tipo de vicio que llevara a considerar una posible nulidad de acto jurídico, por medio del cual se habría relacionado un trabajador con su empleador.

Así mismo, se puede dar el caso de que el objeto no sea ilícito, caso en que lo que se vaya a realizar sea contrario a las leyes y a las buenas costumbres.

Por lo que se refiere al tema de las formalidades, la contratación civil ha reconocido, como ya se indicaba, algunos actos jurídicos cuya validez depende, entre otras cosas, del cumplimiento y respeto a cierta formalidad. En el caso de los contratos de trabajo, si bien el tema empezó a perder relevancia a partir del momento en que se asume que las obligacio-

te formada; en ese caso al vicio de la voluntad se le llama violencia o intimidación. “Además del error, del dolo y de la violencia, el Código Civil considera que la lesión vicia la voluntad, cuando se produce un menoscabo considerable en el patrimonio de una de las partes y en beneficio de la otra”. Cf. Ignacio Galindo Garfias, *op. cit.*, p. 229.

nes laborales no dependen exclusivamente de la existencia de un contrato escrito, el tema de la formalidad en los contratos no se ha abandonado del todo, ya que diversas legislaciones entre las que está México, sugieren que los acuerdos entre trabajadores y empleadores deban de realizarse por escrito, en donde deben de establecerse diversos datos relativos a la identificación de las partes, en cuanto al tipo de labor a realizar y en cuanto a las características del trabajo a prestarse, así como lo relativo al pago que se ha comprometido; sin embargo se ha asumido de manera general, y coherente con el reconocimiento de la relación de trabajo como fuente de derechos laborales que la falta de escrito, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas del trabajo.

En su momento, la idea de centrar buena parte de la atención en la manera de desarrollarse el objeto del contrato, a veces más que la conclusión del mismo, corresponde al respeto que en materia civil se tenía desde entonces al principio de la autonomía de la voluntad de las partes, según el cual las partes en un contrato disponen de un amplio margen en la fijación de sus obligaciones. Tema éste no menos importante, ya que la evolución misma del Derecho del Trabajo, bien pudiera ser explicado a partir de la manera como al paso del tiempo se ha tratado de ampliar o acotar ese margen con el que disponen las partes el acordar derechos y obligaciones vinculados al mundo del trabajo. ¿En qué medida el Estado puede “meterse” entre las partes para establecer márgenes o límites en los acuerdos? o ¿en qué medida se le puede dar plena validez a un acuerdo libre entre trabajador y empleador, cuando no hay marcos jurídicos regulatorios precisos o claros sobre temas concretos? Tal vez aquí estamos ante uno de los grandes debates de fondo y poco abordados, por los que el derecho del trabajo atraviesa hoy en día. En materia de contratos de trabajo la evolución reciente bien pudiera ser analizada poniendo atención a cómo ha venido cambiando la regulación

de la autonomía de la voluntad de las partes, y podremos constatar que en mayor o menor medida, dependiendo del país que estudiemos, se asiste a un intento de redimensionamientos de los límites de la autonomía de la voluntad de las partes en los contratos de trabajo.

Sin embargo, frente a esta vorágine de cambios en el mundo del trabajo y de manera particular en una de sus instituciones fundamentales como lo es el contrato de trabajo, hoy en día voces autorizadas han llegado a preguntarse si no estamos ante una etapa en la cual se advierte una decadencia del contrato de trabajo, sobre todo a la luz de la creciente aparición de modalidades contractuales en las cuales la “pureza” de los elementos propios de la relación bilateral laboral, no se presentan de manera nítida como se supone debieran de aparecer.⁸

En efecto, la figura emblemática del contrato de trabajo fue presentada durante el siglo xx como uno de los más importantes logros del derecho social en su camino hacia la consolidación de sistemas de protección de los trabajadores en el mundo, y aparecería como uno de los pilares a partir de los cuales se construiría el modelo de protección que el Derecho del Trabajo plantearía. Sin embargo, hoy en día sus elementos parecieran estarse difuminando y con ellos la importancia que el contrato tenía en sus primeros años.

El trabajador fue presentado en la mayoría de las legislaciones laborales del mundo, como el actor principal y parte de la relación contractual; sin embargo, esta identificación clara de una de las partes hoy en día ya no es en todos los casos tan sencilla; en ocasiones la identificación del concepto trabajador en la práctica aparece de manera difusa, ya sea porque las características que pide el Derecho del Trabajo no aparecen

⁸ Cf. Alfredo Sánchez Castañeda, “¿Hacia la decadencia del contrato de trabajo?”, *Estudios en Homenaje al Dr. Néstor de Buen Lozano*, Patricia Kurczyn Villalobos y C. Puig Hernández (coordinadores), IJ-UNAM, México, 2003, p. 767 y s.

o bien porque la misma formalización de una relación contractual busca ocultar el concepto trabajador, acudiendo a conceptos propios de otras ramas del derecho como la mercantil o la civil.

Resulta paradójico que hoy en buena parte de los litigios laborales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el tema en que se centra la *litis* sea precisamente el del reconocimiento e identificación de la categoría de trabajador.

Las cosas no se presentan más claras en el otro elemento subjetivo de la relación contractual como lo es el patrón, ya que el esquema dual que la legislación laboral plantea, teniendo por un lado al trabajador y por otro al empleador, también se ha complicado y diversificado, ya que la identificación del patrón es uno de los temas de mayor dificultad cuando se asesora a un trabajador ante los tribunales; la pluralidad de empresas, la existencia de grupos de patrones, la multiplicidad de relaciones que entabla un trabajador al momento de ejecutarse la relación laboral, plantea para el trabajador el problema de responder con certeza quién es realmente su empleador.

Por otra parte, históricamente la línea que dividiría el campo de aplicación del Derecho del Trabajo de aquel del mundo civil, está marcada por la existencia de un elemento de gran trascendencia para el mundo laboral que es la denominada subordinación, la cual significa el reconocimiento legal de que una persona, en este caso un trabajador, tenga que realizar sus labores y actividades con base en los lineamientos y criterios que el empleador le indique, aparte de que a este derecho a indicar del patrón, corresponde también una obligación de obediencia del trabajador; obligación ésta que en caso de no cumplirse puede acarrear las más severas sanciones en materia laboral, como serían el mismo despido. Hoy sin embargo, la identificación de la subordinación también ha variado y en la práctica la manera como se plantean muchas relaciones laborales impiden poder identificar con claridad,

primero si hay subordinación, y segundo, respecto de quién se presenta la misma.

Así mismo, uno de los elementos de mayor trascendencia en las relaciones laborales es sin duda el tema salario. Este concepto ha ido evolucionando de tal manera que hoy en día aparece también como un concepto diverso, en ocasiones poco claro y que muchas veces no abarca todas aquellas cantidades que un trabajador recibe por su trabajo. En muchas legislaciones laborales, se abordó y legisló sobre términos y conceptos complementarios al salario, con el fin de identificar aquellos emolumentos adicionales que podía recibir un trabajador por su trabajo; sin embargo, en todos esos casos, la idea fue reconocer al salario como el eje central de los ingresos que recibía un trabajador, y si también reconocer otros conceptos, pero en su calidad de complementos de aquel. Hoy en día, la novedad radica en que en algunos casos, aquellos conceptos complementarios han venido a tomar un papel preponderante e incluso principal en los ingresos que un trabajador llega a tener; independientemente de los efectos que esta situación plantea respecto de cálculos indemnizatorios, lo cierto es que el salario, en muchos casos, empieza a dejar de ser el protagonista en las compensaciones que recibe el trabajador por su trabajo. En algunos casos este reforzamiento de conceptos tradicionalmente complementarios al salario han sido fomentados por la vía legislativa o jurisprudencia; en algunos países como México por ejemplo, algunas reformas relativas al derecho a la alimentación de los trabajadores del año 2010, promueven el que las empresas otorguen apoyos alimentarios (por la vía de cupones o vales o directamente en la empresa dando alimentos) fuera del marco jurídico del salario. Se trata de propuestas loables pero que forman parte de este alejamiento de la base histórica y tradicional en que se veía al salario en las relaciones laborales.

Como puede advertirse el contrato de trabajo como fundamento en la construcción de los derechos de los trabajadores en muchas partes del mundo, hoy presenta fisuras que deberán llevarnos a la reflexión que permitan, en su caso, adecuar las normas que en su origen se pretendieron protectoras de amplios sectores de la sociedad y que hoy en día exigirían una adecuación acorde con los nuevos tiempos.

2. LOS DEBATES ACTUALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Hoy nuestro protagonista, el contrato de trabajo, se encuentra abatido e inmerso en una serie de debates que dificultan, en países como México, tener certeza sobre el futuro legislativo que le espera; rodeado de incertidumbre, el contrato de trabajo vive una de sus más arduas batallas por su subsistencia, entre aquellos que siguen viéndolo desde el cómodo sillón de la academia y la doctrina, como la gran institución baluarte de la justicia social y aquellos que lo palpan y tocan día a día en los centros de trabajo, como mecanismo salvador de la economía, degradado, disminuido y precarizado. Dos visiones, dos mundos, dos realidades, en ocasiones opuestas frente a las cuales el contrato no sabe quién tendrá mayores fuerzas para acercarlo. En ese sentido, varios son esos debates y discusiones en los cuales el contrato de trabajo se encuentra involucrado, algunos de los que consideramos más importantes son los siguientes.

2.1 LA VISIÓN NOSTÁLGICA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Decían algunos de los más destacados laboristas del siglo xx que el Derecho del Trabajo y con él el contrato de trabajo tenían el rango jurídico de los derechos humanos reconocidos en la misma Constitución, se trababa pues de un derecho supraestatal, intocable para los poderes legislativo, ejecutivo y

judicial, un derecho e instituciones que se presentaban como la expresión más acabada de la defensa de los trabajadores en una economía deshumanizada, donde el lucro era la regla de su funcionamiento. De esta manera la figura del contrato de trabajo encabezaba a todo un regimiento de instituciones imbatibles cuya misión era la defensa de los trabajadores en el mundo laboral. Esta visión, en más de un sentido nostálgica, se enfrenta a una realidad que ha venido a cuestionar severamente aquella concepción del contrato de trabajo. En efecto, el debilitamiento de esta figura estelar tiene sus orígenes en la manera como hoy vive en los centros de trabajo, a veces debilitado por el avance y crecimiento de las duraciones limitadas, o bien por estar siendo relegado por la llegada de modalidades más funcionales a la empresa y más económicas, razones todas ellas válidas, entendibles para la empresa en tiempos de crisis económicas, pero no justificables para una visión de Estado, que debe orientar sus acciones hacia el bienestar de todos los estratos de la sociedad y no sólo de un sector.

2.2 LA DESTRUCCIÓN DE LAS PRESUNCIONES

En el año de 1970 la nueva Ley Federal del Trabajo (LFT) trajo nuevas instituciones y conceptos; sin embargo, uno de los más trascendentes fue el haber incorporado la idea de la “relación de trabajo”, en virtud de la cual el hecho concreto y objetivo de iniciar una labor en un lugar para otra persona daba lugar a la aplicación del Derecho del Trabajo. De esta manera, aunque plenamente justificado, el contrato de trabajo se hacía a un lado para dar cabida a la nueva figura basada en la objetividad; así, se dijo, tanto el contrato como la relación de trabajo tendrían los mismos efectos, a saber la aplicación de toda la normatividad laboral. Este esquema de nacimiento de las obligaciones laborales sería completado con el señalamiento de una consigna en la ley que, a manera de presunción fatal, aún

reza el artículo 21: “se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”. Se trataba de una manera muy elegante de cerrar resquicios para quien quisiera burlar las obligaciones laborales. De esta manera, el malvado empleador estaba acorralado, o había firmado un contrato, o no lo había firmado pero en los hechos vivía una relación de trabajo, y por si esto no fuera suficiente, se agregaba una presunción, que sólo se podría destruir salvo prueba en contrario.

Hoy en día una presunción tan importante como ésta, ha venido siendo debilitada. En efecto, en la lógica y sentido de toda presunción, está la idea de que se trata de un indicio fáctico que para adquirir el rango de verdad en un expediente, tiene que ponerse en juego y en relación con el resto de las pruebas que se ofrezcan, se admitan y desahoguen en un juicio, con el fin de que creen la idea de certeza y convencimiento en el juzgador, a fin de lograr en un laudo la atención de sus pretensiones. Y es hoy precisamente en el terreno de las pruebas en donde la presunción de laboralidad de las situaciones y documentos exhibidos en el juicio, en donde aquel planteamiento legal protector, expresado como una presunción, ha venido quedando desvirtuado.

2.3 LA NEGACIÓN DE LA REALIDAD. EL CASO DEL CONTRATO A PRUEBA

Uno de los eternos reclamos de todo empleador, aparte con argumentos lógicos, ha sido el señalar que para contratar un trabajador, necesita en muchos casos, tener la certeza y constatar que éste reúne las cualidades necesarias para cubrir un puesto; en ese sentido, suena conveniente que exista un periodo durante el cual la empresa verifique tal situación, y dado que se trata de un periodo durante el cual existe para ambas partes cierta incertidumbre respecto de la continua-

ción de la relación laboral, en muchas legislaciones se consideró un periodo de prueba o contrato a prueba, términos éstos que no necesariamente son sinónimos. Sin embargo, en países como México, los contratos a prueba, lejos de servir para los fines para los cuales se supone fueron legalizados, se convirtieron en una fuente de abusos, ya que un trabajador podía ser contratado por amplios o sucesivos periodos de prueba, con las consiguientes consecuencias de vulnerabilidad en su estabilidad en el empleo, entre otros efectos. Es por ello que hablar de contratos a prueba, lleva a muchos a pensar inevitablemente en aquel mecanismo de distorsión de la Ley. En su momento la misma Ley haría eco de esas preocupaciones y prohibiría el recurso de los contratos a prueba en 1970 como una forma de proteger a los trabajadores. Sin embargo, una vez más la realidad habla con otros argumentos, y muchas empresas e instituciones cuentan con mecanismos de prueba de un trabajador. Hay que recordar que la misma Ley señala y autoriza, al ocuparse del tema del despido, la posibilidad de deshacerse de un trabajador durante los primeros treinta días de haber iniciado su relación laboral, sin responsabilidad alguna. Pero más allá de este caso legalizado de prueba, diversos estudios muestran cómo en los últimos años se asiste a una proliferación de las contrataciones de duración determinada, muchas de las cuales, si bien cumplen con la formalidad que la Ley exige, en realidad se trata de contratos a prueba. Pero como en muchos otros aspectos de las relaciones laborales, en este caso, la creatividad ha seguido brotando entre las empresas, hoy en día se habla por ejemplo del “contrato para emplear”, en virtud del cual se contrata a un “potencial trabajador” durante un tiempo determinado, durante el cual mostraría su talento y capacidades, al término del cual podría recibir una oferta de empleo para incorporarse de manera formal a la empresa. Este primer contacto con la empresa se realiza de manera directa con la misma, o bien por

medio de un tercero, que hace las veces de subcontratista o intermediario. Como puede advertirse en la mayoría de los casos se trata de una manera de violar la LFT, ya que las obligaciones laborales nacen desde que inicia el trabajo una persona en una empresa, y no después de cierto tiempo como en estos casos se pretende hacer aparecer.

Por otra parte, alejados del discurso doctrinal que se empeña en negar la existencia de los contratos a prueba en México, existen y subsisten un sinnúmero de contratos colectivos que legalizan diversas modalidades de contrataciones a prueba, en muchos casos plenamente justificados y en otros no tanto.

Una vez más aquí el legislador prefiere negar la realidad desconociendo y negando las necesidades de las empresas, en lugar de regular el tema de manera clara.

2.4 LOS ATAQUES AL “SISTEMA NERVIOSO CENTRAL” O EL DEBILITAMIENTO DE LA SUBORDINACIÓN

El sistema nervioso central es aquel que permite controlar y dirigir prácticamente todas las funciones del cuerpo humano, se trata en buena medida del rector de la estabilidad o inestabilidad de una persona. Así, en este caso y abusando del lenguaje, podemos decir que en la joven historia de la conceptualización del contrato de trabajo y de la relación de trabajo, siempre se vio como un elemento clave a la subordinación, ya que de la existencia de la misma dependía, situarse en el terreno laboral o en otro. Así, la constatación de la subordinación permitía trazar una especie de frontera que delimitaba las relaciones laborales sujetas, en el caso de México a la LFT, o a una legislación de otra naturaleza. Los laboristas encontraron en la subordinación una lente que les permitía ver una reali-

dad en la cual podían sentirse en sus terrenos o en el extranjero.

La subordinación fue conceptualizada de una manera dual y sencilla, significa; se decía, el derecho que tiene el patrón para señalar las directrices con base en las cuales el trabajador debe prestar su trabajo, así mismo, se trata de la obligación que tiene el trabajador de acatar aquellas directrices del empleador. A estas ideas iniciales, vendrían a sumarse los criterios jurisprudenciales que ilustraban con casos concretos algunas de las manifestaciones tangibles en que podía presentarse la subordinación: horario, órdenes escritas, uso de uniformes, etc.

Se trataba de un mundo que podía ser visto a través de esos conceptos; sin embargo, la realidad se ha vuelto caprichosa y más compleja, y aquel lente de la subordinación con su concepto dual, ya no sirve para entender, explicar y regular un sinnúmero de situaciones para las cuales aparece de manera difusa o poco clara, y en donde al no poder ubicar uno de los requisitos para la aplicación del Derecho del Trabajo, como lo es la subordinación, muchas personas padecen una crisis de identidad jurídica al no saber cuál es el espacio de regulación de su situación de trabajo.

2.5 EL CUESTIONAMIENTO DE LAS TIPOLOGÍAS CONTRACTUALES

El catálogo de contratos individuales fue concebido para atender básicamente dos tipos de necesidades del empleador, las necesidades permanentes y las necesidades coyunturales u ocasionales, a cada una de esas necesidades correspondía un tipo de contrato, el de duración indeterminada en el primer caso, y el de duración u obra determinada en el segundo caso. Este esquema permaneció invariable durante muchos años, y se ajustaba en buena medida a un contexto en el cual el crecimiento económico de muchos países era positivo, así el esquema protector del Derecho del Trabajo, por la vía de los

contratos individuales, tuvo en esta tipología basada en la duración de los contratos un esquema que pretendía preservar y fortalecer, lo que desde los años sesenta del siglo pasado, se denominó la estabilidad en el empleo. Se trata de un concepto, con el cual los laboristas argumentaban que uno de los pilares del Derecho del Trabajo era la búsqueda porque el trabajador permaneciera por todo el tiempo en su empleo, y sólo de manera excepcional y de manera muy controlada y regulada, abandonara ese espacio en la empresa. De esta manera, la duración indeterminada de los contratos individuales fue presentada como un valor consustancial al Derecho del Trabajo, y un valor regulado, resguardado y protegido por las normas laborales. Más tarde cuando el contexto en el cual las normas laborales cambió, de manera más rápida de como lo venía haciendo, algunas escuelas sobre todo de economistas comenzaron a pregonar que entre los obstáculos que muchas economías tenían para crecer y modernizarse, estaban las normas laborales, las cuales estaban dificultando el avance de las políticas económicas. Fue en ese debate, muchas veces animado por organismos internacionales, que se acusó al Derecho del Trabajo de rigideces e intransigencias propias de otra época. Fue basándose en este tipo de argumentos que se proponía avanzar en el sentido de flexibilizar las normas laborales, y de esta manera eliminar aquellos problemas que inhibían a la economía de muchos países. En la mira de los cambios estaban todas las instituciones del Derecho del Trabajo, pero de manera específica la tipología tradicional de los contratos individuales. De esta manera, se trató de abrir la lista de contratos para dar cabida a nuevas modalidades contractuales que permitieran a las empresas contar con un catálogo más variado y diverso y, sobre todo, más adecuado a las necesidades de las mismas empresas. Así, muchos países realizarían reformas a su legislación laboral modificando de

manera sustancial el capítulo de tipos de contrato individual de trabajo.

Los cambios al régimen de los contratos de trabajo, si bien en muchos sectores de la economía serían necesarios, muchos de sus pregoneros los presentarían de manera equivocada, al utilizar una argumentación fetichista, al señalar al esquema de contratación laboral como el causante de todos los males de la economía y el gran obstáculo para la creación de empleos, argumentación ésta que no sólo ha sido negada por la realidad, sino que no resiste el más mínimo análisis.

2.6 EL DERECHO CIVIL DEL TRABAJO

La historia del Derecho del Trabajo es, en buena medida, la historia de los malos contra los buenos; en este caso, los malos serían los perversos conceptos del derecho privado que, en los inicios del desarrollo industrial, intentaban acoger en su seno las relaciones laborales, aplicando con plena frialdad y sin escrúpulos, los principios y reglas de los contratos, en donde el respeto por la autonomía de la voluntad de las partes, era el pilar de la construcción de las obligaciones entre éstas, sin tomar en cuenta las características que cada una de las partes en un contrato tenían. Como un capítulo complementario y poco estudiado de esta epopeya, está la historia de derecho administrativo por adjudicarse para su campo de aplicación las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado.

En esta etapa, el viejo principio de la igualdad ante la ley, usado como estandarte en las luchas liberales, se aplicaba sin recato y sin contemplaciones, y se decía que tanto trabajador como empleador son iguales ante la ley y, en ese sentido, como todo ciudadano pueden pactar libremente los derechos y obligaciones a las que quieran comprometerse. Esta idea sería cuestionada al establecer que tal igualdad formal no se

correspondía con una igualdad real, y que entonces el Estado por la vía legislativa debía de adoptar normas que reconociendo la existencia real de una desigualdad entre trabajadores y empleadores, ofreciera un marco jurídico compensador y apoyador de la parte débil en esas relaciones; así nacería el Derecho del Trabajo y concretamente el contrato de trabajo, haciendo el papel de los buenos en una historia en donde esta normatividad viene a realizar una tarea de rescate.

Esta visión de un Derecho del Trabajo *vs.* un derecho civil, donde el primero resulta triunfador tiene mucho de mito, ya que se puede constatar en muchas instituciones del mundo del trabajo, incluyendo al contrato de trabajo, la presencia de aquella herencia genética civilista que se traduce en muchas ocasiones en grados de desprotección de los trabajadores. Hoy en día los civilistas ven con asombro como aquellos “vecinos” lejanos como se supone lo eran los laboristas, no sólo les piden consejo para entender las nuevas relaciones de producción, sino incluso para hacer propuestas de reforma a la legislación laboral.

Decía el maestro Mario de la Cueva, al referirse al aspecto terminológico del tema que:

[...] el empleo del término contrato no ha de hacer pensar en un retorno a la concepción contractualista del derecho civil, ni siquiera a una aceptación parcial para el caso en que efectivamente exista un acuerdo previo, ni a una posible aplicación de sus disposiciones, pues su única significación, [...] estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario.⁹

Como puede verse estamos ante un debate en curso, por desgracia desatendido por la doctrina en países como México,

⁹ Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, vol. 1, 6ª ed., México, 1980, Porrúa, p. 193.

y que tiene sin embargo gran trascendencia, ya que existe la sospecha de que en muchas reformas laborales en el mundo y en muchas interpretaciones de los tribunales de los últimos años, pareciera estarse recurriendo a planteamientos civilistas para adecuar al Derecho del Trabajo; si exageramos un poco, podríamos decir que pareciera estarse avanzando hacia el surgimiento de un derecho civil del trabajo.

2.7 LAS REFORMAS EGOÍSTAS

Como ya se señalaba, apoyándose en planteamientos que han querido presentar al derecho social y laboral, como el causante de muchos de los males de la economía, es que muchos países plantearon reformas a su Derecho del Trabajo, estas reformas han incluido al contrato de trabajo, en la mayoría de los casos, ampliando los tipos de contrato de trabajo, o facilitando la conclusión de contratos de tiempo y obra determinada. Sin embargo, más allá de las opiniones a favor o en contra que pudiéramos tener para ese tipo de reformas, lo cierto es que muchas de ellas podrían ser calificadas de reformas egoístas, en la medida que han variado sólo aquellos aspectos de los contratos de trabajo que buscan atender los reclamos y expectativas de los empleadores, sin incluir y atender las muchas veces importantes preocupaciones de los trabajadores. Por ejemplo, siempre se dijo que las empresas necesitaban mayor margen de maniobra para contratar, es decir se requería tener más opciones de contratación individual, para ello muchas de las reformas, como ya se señalaba, ampliaron el catálogo de tipos de contratos.¹⁰ Sin embargo, en países como México, siempre ha existido el temor fundado de que la posibilidad de modificar el capítulo de contratos individuales, puede permitir abusos en los centros de trabajo, al emplear a

¹⁰ En algunos estudios a este tipo de propuestas se les ha denominado la “flexibilidad de entrada”, entendida como aquellas modificaciones al marco jurídico de los contratos de trabajo.

los contratos como un mecanismo de disminución de costos y pasivos laborales. Esta preocupación, no ha sido considerada en la mayoría de las reformas en las que se ha involucrado a los contratos individuales de trabajo, y no se han incorporado mecanismos legales que inhiban un uso abusivo de las contrataciones temporales en las empresas. De igual manera, en países como México en donde las opciones que tiene un trabajador despedido o cuyo contrato ha terminado, son limitadas y deprimentes, no se ofrecen mecanismos compensatorios en tales circunstancias. El avance de reformas es este tema tiene que incluir dos elementos: la adecuación a la tipología contractual acotada y justificada, por un lado, y el establecimiento de mecanismos de apoyo y compensación ante la pérdida del empleo, por el otro; ver el tema sólo de un lado u otro no sólo es parcial, sino sería fuente de injusticias y desequilibrios que, en una visión de Estado, es inaceptable.

En ese sentido, no se puede más que señalar que aquel viejo planteamiento de un Derecho del Trabajo equilibrador, en puntos específicos como éste, está ausente, ya que la labor de la normatividad laboral de buscar una equidad no se ha plasmado en reformas a la legislación laboral y no se ha traducido en reglas protectoras de los trabajadores en materia de contratos.

2.8 FRENTE A UN FUTURO INCIERTO

Frente a este panorama de reformas laborales en el mundo, a veces parciales, hay que agregar ahora la incertidumbre económica que prevalece en el mundo, y en la cual resulta muy difícil hablar de protección de derechos laborales.

El futuro se presenta incierto, en la medida que cuando las economías reducen, por diversas razones su actividad, el Derecho del Trabajo enfrenta severas dificultades para aplicarse; más aún y específicamente en materia de contratación

individual, las empresas reclaman la adopción de modalidades contractuales, frente a las cuales los costos y pasivos laborales sean más económicos. De esta manera las formas excepcionales de contratación empiezan a ser la regla.

Como puede advertirse hoy en día el contrato de trabajo, se presenta en un espacio caracterizado por el “fuego cruzado”, traducido en una serie de debates en los cuales su redimensionamiento pareciera necesario e inminente; sin embargo, están haciendo falta los argumentos razonados y no sólo apasionados, de los laboristas que reivindicquen esta figura central del derecho social.

II. Las características del régimen de contratación

Pero más allá de estos análisis que buscan alimentar la reflexión sobre los cauces que en el futuro deberá transitar el contrato de trabajo, es importante en un trabajo como el presente, analizar y dar cuenta de las características que presenta el tema en la legislación actualmente vigente, no sin antes ver brevemente sus antecedentes.

1. ANTECEDENTES



2891819

Hay que recordar cómo en México el artículo 123 constitucional en 1917 se ocupó de los contratos individuales y que más tarde varias legislaciones en los estados de la República harían también mención del tema. Caso curioso fue el del estado de Veracruz en donde su ley, expedida en 1918 se ocupó del contrato colectivo, indicando que el mismo podría celebrarse individual o colectivamente; dicho contrato fue definido como aquel en que el trabajador prestaba a un patrón un trabajo personal a su servicio, bajo su dirección y mediante un pago.

También hay que recordar cómo la LFT de 1931 señalaba que el contrato de trabajo podía ser verbal cuando se refería al trabajo del campo, al servicio doméstico, a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días, o bien para producir una obra determinada; ya desde entonces se señalaba

que la falta de escrito no privaría al trabajador de prestaciones y la falta de dicho documento sería imputable al empleador.

También el legislador de 1931 ofreció un concepto de contrato de trabajo en los siguientes términos, señalando que era “aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”.¹¹ En los años siguientes la doctrina, pero sobre todo la jurisprudencia, se encargaría de ir decantando los alcances y el significado de los elementos “dirección” y “dependencia”, elementos ambos que finalmente en 1970 serían abandonados y sustituidos por el de “subordinación”.

En el panorama latinoamericano, hacia mediados del siglo pasado la idea de estabilidad en el empleo justificaría la construcción de todo un esquema de contratación que tendría a la base el derecho de los trabajadores a permanecer en su empleo por todo el tiempo que hubiese materia de trabajo, y sólo de manera excepcional podría ser separado del mismo, cumpliendo diversos requisitos de fondo y forma; este esquema se vería completado con otras instituciones, tales como la sustitución patronal, las acciones de prórroga y de planta, la limitación de los contratos a prueba, etcétera, que buscaban apuntalar aquella idea inicial de la estabilidad en el empleo. Así, el eje básico y articulador del sistema de contratación individual sería el tiempo indeterminado. Este tipo de duración se daría, como se dijo, siempre que subsista la materia de trabajo, pero además aplicaría en todos aquellos casos en los cuales el contrato de trabajo no haga mención respecto del tipo de duración, o bien no exista contrato alguno.

De esta manera en países como México, se asumiría un esquema de un solo tipo de contrato individual, en cuanto a su duración, que sería el de tiempo indeterminado, y algunas

¹¹ Cf. José Manuel Lastra Lastra (coordinador), *Diccionario de Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 2001, p. 53.

excepciones como serían el tiempo determinado, la obra determinada y la inversión de capital determinado. En estas últimas modalidades, sobre todo la de tiempo y la de obra determinada, la ambigüedad no ha sido descartada y por lo tanto ha sido fuente de conflictos, ya que la expresión “la naturaleza del trabajo” en ambos casos, ha dejado abierta la posibilidad de que haya diversas interpretaciones, aunque la jurisprudencia ha insistido en que debe tratarse de situaciones excepcionales.

En el caso de la modalidad de contratación por inversión de capital determinado, estamos ante un caso admitido en la industria minera, en donde se ha deseado sujetar la duración de los contratos individuales a la subsistencia del capital que se ha invertido en un proyecto cuya certeza en cuanto a su explotación no se da, tratando de proteger así a los inversionistas.

En este esquema habría que incluir también los casos de posibles contrataciones temporales autorizadas por la ley para ciertas categorías específicas de trabajadores como los deportistas profesionales y artistas, entre otros.

Junto a este debate, habría que recordar la evolución que el marco conceptual tuvo hacia mediados del siglo pasado, tal y como ya se comentaba, con la incorporación del concepto de “relación de trabajo”, entendida como una situación objetiva y concreta, consistente en el hecho de que una persona, en este caso un trabajador, inicie realmente y en los hechos la prestación de un trabajo, lo cual daría lugar a la aplicación de todo el estatuto laboral, prescindiendo de la existencia misma del contrato de trabajo. Esta idea, promovida en México por el maestro Mario de la Cueva, y a la postre incorporada en la Ley de 1970, permitiría que la figura del contrato de trabajo se hiciera acompañar en lo sucesivo por la de relación de trabajo, entendiendo a ambos como supuestos ante los cuales se aplicaría el Derecho del Trabajo. Bajo esta nueva idea el

tema del consentimiento entre las partes en el contrato habría de tener variantes, ya que lo que sería imprescindible en una relación de trabajo, sería la existencia de la voluntad de un trabajador, pero no de un empleador.¹²

2. EL ESQUEMA TRADICIONAL

De esta manera entonces se heredó lo que podríamos denominar como el “esquema tradicional” de contratación individual en México. Este esquema, incluye entonces tres modalidades básicas de contratación, diferenciadas a partir de la duración del contrato, una excepcional y modalidades especiales para trabajos especiales.

2.1 LA DURACIÓN INDETERMINADA

Los contratos, salvo casos excepcionales, dice la Ley, deben ser por tiempo indeterminado y cualquier otra modalidad en cuanto a la duración, deberá ser considerada como una excepción a esta regla.¹³

La Ley señala (artículo 35) que a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado, con ello se trató de reforzar la aplicación de la regla general de tiempo indeterminado, en el sentido de que si las partes no manifiestan

¹² Cf. Néstor de Buen Lozano, “Clases de contrato de trabajo”, *Revista Laboral*, núm. 18, México, 1994, p. 9 y s.

¹³ “Contrato de trabajo por tiempo determinado, carga de la prueba. Conforme al principio establecido en la fracción III del artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato de trabajo sólo puede celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulta de la naturaleza del servicio que se va prestar, o sea, que el contrato por tiempo indeterminado, es la forma típica de la relación laboral y los contratos por tiempo determinado o para obra determinada constituyen la excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que la ley autoriza, por lo que corresponde al patrón justificar que en determinado caso se trató precisamente de la excepción”. Amparo directo 6621/57. Transportes Monterrey Saltillo, s. A. de C. v., 16 de abril de 1958, 5 votos, Ponente. Mario G. Rebolledo.

expresamente qué tipo de duración desean para su relación, se aplica la regla general de tiempo indeterminado.

Hay que recordar así sea brevemente, tal y como ya también lo comentábamos antes, el tema de los denominados contratos a prueba, los cuales se ha insistido desde hace años que carecen de fundamento legal y en ese sentido deben entenderse celebrados por tiempo indeterminado, así ha sido el criterio asumido por la jurisprudencia.¹⁴ El debate sobre este tipo de contrataciones, ha oscilado entre las posiciones que ven en ellas un mecanismo de evasión de obligaciones sociales, hasta quienes señalan la conveniencia de su celebración, ya que permitirían a las partes contar con un tiempo durante el cual podrían constatar cada quien por su parte sus expectativas.¹⁵ Por nuestra parte consideramos que vale la pena revisar si en todos los casos un contrato a prueba es realmente nocivo o en algunos casos por el contrario, bajo ciertas circunstancias y bajo ciertos controles, este tipo de contrataciones presenta alguna utilidad y tienen, como lo señalan algunos autores, beneficios.¹⁶

¹⁴ “Contrato a prueba inexistencia legal del. Los contratos de trabajo en que se deje al criterio del patrón calificar las aptitudes del trabajador durante un período determinado, para otorgar o negar la contratación definitiva, o sea los llamados ‘a prueba’, no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben entenderse celebrados por tiempo indefinido al no existir causa legal que motive la limitación de su duración”. Amparo Directo 867/79 del 17 de marzo de 1980.

¹⁵ B. Cavazos Flores *et al.*, *Nueva ley federal del trabajo tematizada y sistematizada*, Trillas, 13ª ed., México, 1982, p. 127.

¹⁶ “En primer término hay que indicar que la prueba, como hecho, y con independencia ahora de su significación jurídica, se ofrece tanto en beneficio del trabajador como del empresario, de parte del primero, la prueba persigue dos finalidades; comprobar si efectivamente el trabajo que se le ofrece puede por él ser desempeñado, y advertir, además, si las condiciones genéricas y concretas a un tiempo, en que ha de desarrollarse su tarea, han de satisfacerle. Por lo que al empresario respecta, la significación de la prueba estriba especialmente en estos dos objetivos: comprobar la aptitud técnica, así como, en general las condiciones personales -de rendimiento y éticas- del interesado sometido a prueba, y evitar, negativamente, los ries-

La jurisprudencia de los últimos años se ha mostrado más bien contraria a la celebración de este tipo de contratos.¹⁷

2.2 LA DURACIÓN POR TIEMPO Y OBRA DETERMINADA

La LFT establece que la duración de un contrato podrá fijarse por obra determinada y se podrá estipular sólo cuando la naturaleza del contrato así lo exija. Aquí, tanto en la doctrina como en la práctica, buena parte del debate se centra en tratar de entender y definir la expresión “naturaleza del contrato”, ya que es a partir de la existencia de este elemento que se podrá o no legalmente celebrar un contrato de trabajo de este tipo. Así, el contrato guarda una estrecha relación con el tipo de labor que se va a realizar, ya que si el trabajo o la obra a realizar tienen un carácter permanente, no podría celebrarse un contrato por obra determinada.

Otro aspecto a tener en cuenta, es el que la obra a realizar, deberá ser proyectable, es decir concebible en cuanto a su forma terminada, ya que no se trata de una labor permanente, sino que deberá ser clara en cuanto al tiempo de su realización.

En un litigio será el patrón el que tendría que demostrar que se trata de un contrato por obra determinada y que dicha obra se concluyó.^{18 19} Así mismo, la jurisprudencia ha señalado

gos de un contrato de trabajo celebrado ya inicialmente, con carácter definitivo, dados los lazos de estabilidad que tal contrato puede suponer desde el punto de vista jurídico-positivo”. Alonso García M., *op. cit.*, p. 441.

¹⁷ M. Borrel Navarro, *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*, PAC, 2ª edición, 1990, México, p. 160.

¹⁸ Tribunales Colegiados de Circuito. Amparo Directo 1012/90 Miguel Ángel Bernal Martínez, 26 de febrero de 1990. Unanimidad de votos, Ponente: Catalina Pérez Bárcenas.

¹⁹ “Contrato de trabajo por obra determinada, carga de la Prueba del. 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

que la terminación de la obra, pone fin a la contratación misma y no habría entonces responsabilidad para el empleador.²⁰ Esta idea se ha fortalecido en el sentido de que no pagará salarios caídos el patrón por un tiempo superior a aquél que haya durado la obra determinada.²¹

Por otra parte la misma LFT señala los casos en que se pueden celebrar contratos por tiempo determinado, que son los siguientes: 1) caso en que lo exija la naturaleza del trabajo que se va a desempeñar; y 2) caso en que se tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

2.3 LA DURACIÓN EXCEPCIONAL. EL CASO DE LA INVERSIÓN DE CAPITAL DETERMINADO

La LFT contempla una modalidad de duración de las relaciones de trabajo en virtud de la cual, la temporalidad de la relación, podría ser en cualquiera de las dos modalidades antes señala-

25, fracción II del propio ordenamiento, respecto de la obra para la cual fue contratado el trabajador”. Amparo directo 7124/86. Tomás García Ochoa y otros, 25 de mayo de 1987, mayoría de votos, Ponente: Juan Díaz Romero.

²⁰ Entre otras tesis: Amparo Directo 5043/71. Jorge Reyna Maqueda y Coag. 20 de abril de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente Yáñez Ruiz M.

²¹ “Contrato de trabajo por obra determinada, salarios caídos en caso de. Como de acuerdo con el artículo 126, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, ahora artículo 53, fracción 11 de la Ley de 1980, actualmente en vigor los contratos por obra determinada tienen fin cuando se ha concluido la obra para cuya ejecución fueron celebrados, las juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden condenar a un patrón al pago de salarios caídos por un tiempo que exceda a la duración de la obra objeto de este contrato, ya que la responsabilidad patronal, en caso de haber cumplido el contrato íntegramente, manteniendo al trabajador en sus labores, no pudo exceder del pago de salario convenido hasta la terminación de la labor previamente determinada; por lo tanto, si una junta condena a pagar salarios caídos por un tiempo mayor a la duración de la obra contratada, viola en perjuicio de la parte patronal, la distribución legal citada”. Amparo Directo 5061/81. Tor Leif Huggare Kling, 23 de enero de 1984, unanimidad de votos, Ponente: Juan Moisés Calleja e Informe de 1986, Cuarta Sala, p. 23.

das (tiempo u obra determinada) o bien la temporalidad dependería de la inversión que se haga en una mina. El artículo 38 de la LFT prescribe que:

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

Se trata de una modalidad interesante que en buena medida pretende proteger el patrimonio de los inversionistas que intenten participar en el negocio de explotar una mina la cual se encuentre en las condiciones señaladas en la LFT. No existe, por parte de la doctrina, un análisis amplio sobre este tipo de contratación, ni tampoco la jurisprudencia da cuenta de problemas que al interpretar este tipo de contratación se hayan presentado; sin embargo, se trata de una modalidad excepcional de la duración de las relaciones de trabajo, que completa el esquema utilizado en la Ley, y dado su poco uso bien puede verse como una curiosidad en la legislación mexicana.

2.4 LOS CASOS ESPECIALES PARA LOS TRABAJOS ESPECIALES

Se trata de aquellos que se encuentran contemplados en los diferentes capítulos de los regímenes laborales especiales regidos por el Título VI de la LFT, entre los que se encuentran los siguientes: deportistas profesionales, cuya contratación puede ser para una o varias temporadas, trabajadores actores y músicos, quienes pueden ser contratados para la celebración de una o varias funciones, entre otros.²² Se trata de excepciones al régimen contractual general que admite y tolera la LFT al

²² Carlos Reynoso Castillo, *Los regímenes laborales especiales*, UAM, México, 1990.

permitir en varios de estos regímenes especiales la posibilidad de celebrar contratos con una duración diferente a la regla general.

III. Las novedades en el régimen de contratación

1. EL CONTEXTO DE LOS CAMBIOS Y EL DERECHO COMPARADO

Varios han sido los países en donde esas novedades se han presentado, uno de los más importantes ha sido el caso de España, en donde se ha evolucionado de manera rápida, legislativamente hablando, para tratar de encuadrar adecuadamente ciertos tipos de contratación individual, uno de esos tipos de contratación ha sido el contrato de trabajo a tiempo parcial, en donde la variante se da en torno al tiempo de duración de la jornada, la cual en estos casos es generalmente inferior a la estimada como normal, de ahí que se considere como un trabajo precario.²³

²³ En España desde 1980 en el Estatuto de los Trabajadores se definía al trabajo a tiempo parcial como aquél que se prestaba durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo periodo. Más adelante en el año 1993 y 1994, producto de las reformas incorporadas en esos años, se entendía como “(...) trabajo contratado para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al considerado como habitual. En 1998, hay una nueva modificación en el tema, definiéndose como una prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en un convenio colectivo o en su defecto de la jornada ordinaria máxima legal (de 40 horas semanales). Esta referencia al 77 % se eliminaría en el año 2000, y se considera cualquier

La importancia del caso español radica no sólo en la interesante evolución y cambios constantes que la legislación laboral ha tenido en el tema, por lo menos en los últimos veinte años, sino también porque el modelo español ha servido de inspiración de muchas legislaciones latinoamericanas, las cuales han intentado en muchos casos acercarse a los planteamientos españoles en la materia.

El tema en el caso español dio un gran salto a partir del Acuerdo Interfederal para la Estabilidad en el Empleo y su recepción legislativa por Reales Decretos leyes 8 y 9 de 1997, donde se hicieron importantes reformas a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y donde se mantuvieron o se incorporaron modalidades de contratación laboral, entre ellas: contrato para la formación, contrato fijo discontinuo, contrato de relevo, contrato de trabajo en prácticas, contrato a tiempo parcial y, caso interesante, el nuevo contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida de 1997. Cabe destacar que a pesar de que el empleo de carácter indefinido creció en 1997, también lo hizo el temporal, aunque por una diferencia de casi un punto porcentual.

Así mismo, desde hace tiempo los laboristas ibéricos daban cuenta de la multiplicación de los trabajos “a tiempo parcial”, así como la reaparición del trabajo a domicilio.²⁴

El caso español vuelve a tener hoy una gran importancia como referente y modelo en las reformas al marco jurídico

jornada inferior”. Cf. R. Lorente Campos, *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: el caso de España*, Plaza y Valdez, México, 2003, p. 20 y s.

²⁴ En España se ha de entender por trabajo atípico, en cuanto a su duración aquel trabajo en el cual la duración del mismo está por debajo de los dos tercios de las horas anuales invertidas en un contrato de trabajo a tiempo completo; es decir, por debajo de entre 1820-1840 horas al año, de las cuales se deducen 30 días naturales de vacaciones y 14 de días de fiesta. Olea M., Alonso, “Los contratos de trabajo atípicos y la adaptación del derecho del trabajo a la crisis económica y al cambio tecnológico”, José Dávalos (coordinador), *Cuestiones laborales en homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano*, UNAM, 1988, p. 125.

de los contratos de trabajo, entre otras razones, porque ya tiene varios años en que se adoptaron las nuevas modalidades de contratación individual y pareciera que a inicios del siglo XXI, el legislador español ha venido a dar marcha atrás a la tendencia dominante, para poco a poco intentar adoptar mecanismos que dimensionen dichos contratos de duración limitada y revalorar la importancia de la contratación por tiempo indeterminado.

Por su parte, América Latina avanza hacia la actualización y adecuación de su marco jurídico en materia de contratación individual, y en muchos casos las modificaciones al marco jurídico de la contratación individual pareciera mostrarse proclive a la adecuación del catálogo de contratos individuales para atender las necesidades de las empresas.

Desde hace algunos años en América Latina, se viene dando un proceso de reforma laboral que ha afectado a los más diversos campos e instituciones de esta rama del derecho. En este debate en el cual se ha situado al derecho del trabajo en los últimos años, dos de las figuras que siempre se presentaron como prototípicas de rigidez y, por ende, como obstaculizadoras del empleo, fueron algunas manifestaciones de la estabilidad en el trabajo: por un lado, la duración de los contratos individuales, donde predominó como ya se veía la contratación por tiempo indeterminado y, por el otro, el régimen del despido individual. A los cambios operados en el primero de estos temas se le denominó “flexibilidad de entrada”, mientras que al segundo se le llamó “flexibilidad de salida”.

En ese sentido, reformas impulsadas a inicios de los años noventa en países como Bolivia, Colombia, Perú y Ecuador, trajeron adecuación al régimen de la contratación individual de trabajo.

Así por ejemplo, en Uruguay por medio de la ley 15,996 de fines de 1988, se desestimuló el recurso de las horas extras

con el fin de que de esta manera se pudieran contratar más trabajadores; en Argentina a pesar de la regulación y limitación que sobre el tema de trabajo temporal hacen los artículos 99 y 100 de la Ley del Contrato de Trabajo se vio un aumento de dichas contrataciones en los últimos años; de igual manera, la Ley Nacional del Empleo de 1991 (si bien ratifica tal principio de indeterminación del plazo, como modalidad principal del contrato de trabajo en su artículo 27), habló de contrato a plazo fijo, contrato eventual, contrato por lanzamiento de nueva actividad, contratos a tiempo parcial, promueve la contratación por tiempo determinado, la contratación de temporada y eventual, así como la contratación laboral para jóvenes y de trabajo-formación.

En el caso de Panamá, la ley 1 del 17 de marzo de 1986 (artículo 9) extendió la duración máxima del periodo de prueba de dos semanas a tres meses; esta ley fue considerada como la primera ley flexibilizadora de la región y que amplió de 2 a 3 meses el periodo de prueba y dejó fuera del código laboral a los trabajadores a domicilio, se inspiraron otras legislaciones de la región, creándose varias reformas en la materia hacia finales de los años ochenta e inicios de los noventa, así tenemos que en Colombia con la Ley 50, vigente a partir de 1991, en donde se autorizó el funcionamiento de empresas de servicios temporales, se facilita la contratación precaria o a plazo fijo. En igual situación se encontró Ecuador con la Ley 133 de noviembre de 1991, en donde se ampliaron las posibilidades de celebrar contratos de trabajo precarios o de duración determinada, por su parte, el artículo 34 de Código de Trabajo de Cuba de 1985, permite prorrogar por treinta días el periodo de prueba, en ciertos casos, etc.

En Perú, la Ley de Fomento al Empleo de 1991 (en particular la Ley de Productividad y Competitividad) abre una gama de posibles contrataciones temporales: por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, por necesidades del

mercado, por reconversión empresarial, contrato ocasional, contrato de suplencia, contrato de emergencia, contrato intermitente, de temporada, etcétera. Más tarde, también en Perú, el Decreto No. 728 (El Peruano, de 26 de abril de 1993) incluiría la ley relativa a la promoción del empleo, que establece diferentes mecanismos para promover también el empleo.

En Uruguay, el sector de los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo ha estado particularmente en la mira. La Ley 16.783 de 3 de octubre de 1997, señaló diversas modalidades específicas de contratación para este sector, como contrato de práctica laboral para egresados, becas de trabajo y contrato de aprendizaje. Fue una Ley consensada entre los sectores interesados, donde las empresas que cumplieran ciertos requisitos (pago regular de contribuciones, no haber despedido trabajadores, que el porcentaje de contratados bajo las nuevas modalidades sea menor de 20%, etcétera), tendrían beneficios como exoneraciones sobre aportaciones patronales del régimen jubilatorio al seguro social de enfermedad. Además se creó el Registro de Contratos de Formación e Inserción Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo, creando con ello un mecanismo muy controlado.

Pero también en América Latina, desde hace algunos años, se asiste a un proceso de revisión de las constituciones políticas que rigen estos países, tal es el caso de Ecuador en 1978, Perú 1979, Honduras 1982, El Salvador 1983, Guatemala 1985, Nicaragua 1980 y Brasil 1988. Dentro de estos procesos en muchas ocasiones hay una exagerada minuciosidad en la reglamentación de los denominados derechos sociales, incluyendo el que se refiere a la duración de los contratos de trabajo (por ejemplo, los casos de Guatemala y Brasil). En todos estos casos se podría decir que de manera general se asiste a un intento por limitar la intervención del Estado en las relaciones laborales, cambios todos ellos que se

podrían inscribir en lo que se ha dado en llamar la tendencia “flexibilizadora del Derecho del Trabajo”.²⁵

Lo importante a destacar por ahora, es que en la mayoría de tales procesos de reforma legal, ya terminados o en curso, la duración de las relaciones de trabajo y de manera específica el tema de los contratos individuales de trabajo, resulta ser uno de los temas elegidos para realizar modificaciones importantes al esquema tradicionalmente aplicado. De esta manera principios como el de la duración indeterminada de los contratos de trabajo, antes vistos como un principio inalterable, hoy parecería aceptar nuevas modalidades y nuevas excepciones cuya justificación ha sido la difícil situación económica por la que atraviesan las empresas y las economías de las cuales forman parte. De alguna manera se trata, tal vez del inicio del fin de uno de los principios que se consideraban por los laboristas de los años sesenta y setentas del siglo pasado, como básicos en el Derecho del Trabajo, a saber el de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo.

Pero más allá, sobre el debate estrictamente técnico que este tipo de evolución podría plantear, resulta necesario, revisar si el esquema de duraciones es hoy día el adecuado y funcional, no sólo para los intereses de los trabajadores en lo individual y no en lo gremial y sindical. A partir de este tipo de análisis y la respuesta que se dé, se podrá pensar en que tal vez ha llegado el momento de hacer los ajustes a los esquemas de contratación individual los cuales no parece haber duda de que son necesarios; sin embargo, esos ajustes deberán hacerse siempre buscando concretar el equilibrio de los factores de la producción, ofreciendo mecanismos de desarrollo a las empresas, pero ofreciendo también mecanismos de protección y compensación a los trabajadores involucrados.

²⁵ Arturo Bronstein, “Cambio social y relaciones de trabajo en América Latina: Balance y perspectivas”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 114, Ginebra, 1995, núm. 2, p. 185 y s.

Las tendencias que en materia de contratación individual se han venido dando en los últimos años, parten de la premisa, según la cual, el esquema jurídico tradicional de contratación, ha venido variándose, y con ello debilitándose en contra de los trabajadores. De ahí que las denominaciones que se han usado para tratar de dar cuenta de este fenómeno han sido muy variadas, por ejemplo la de “contratación precaria”, asumiendo de entrada que el esquema anterior de contratación era sólido y vigoroso; así mismo, se ha hablado de “contratación flexible”, para intentar identificar aquellos casos de legislaciones en las cuales las excepciones al principio de la contratación por tiempo indeterminado, se ha visto modificado; en otros casos se habla de “trabajos atípicos”, para identificar aquellos trabajos que escapan a la generalidad o en otros casos para referirse, de manera equivocada, a aquellos grupos y categorías de trabajadores que tienen en la legislación normas especiales o excepcionales. En otros casos se ha usado la expresión “nuevas modalidades de contratación individual”, para hablar de los tipos de contratos individuales que no existían con un reconocimiento expreso en la legislación.

Sin embargo, una manera de entender estas novedades en la contratación individual, es distinguiendo aquellas nuevas modalidades que, efectivamente no existían en el esquema contractual de un país determinado, de aquellas modalidades que aunque ya hubiesen existido con un reconocimiento expreso en la legislación, o bien eran excepcionales, o bien su novedad radica en el uso intensivo de las mismas.

Estas expresiones y calificativos, parten de la premisa según la cual se alejan del “estándar” que la legislación laboral había históricamente diseñado, a saber, un contrato por tiempo indeterminado, con derechos adquiridos y consolidación de los mismos al paso del tiempo, con un lugar específico de

ejecución del contrato, con un solo empleo, con un solo empleador, etc.

2. EL IMPACTO DE LOS CAMBIOS

Ya desde hace varios años, la argumentación en torno a las reformas y renovación de todo el marco jurídico laboral en países como México, ha estado influenciada por las ideas que buscan mostrar el papel importante que el derecho del trabajo desempeña en la economía, con el fin de argumentar que cualquier modificación a las instituciones jurídico laborales, entre las cuales estaría lo relativo a la contratación individual, tendría que estar encaminada a fortalecer también las variables económicas. En ese sentido, hay que recordar cómo, desde fines de los años ochenta del siglo pasado, algunas organizaciones empresariales señalaron que entre los principios orientadores de las reformas laborales, deberían de estar:

- a) Evitar disposiciones legales que constituyan un freno o desaliento para la inversión o reinversión en la industria;
- b) implantar esquemas legales que sirvan para aumentar la productividad de las empresas;
- c) desarrollar instituciones jurídicas que ayuden a mejorar la calidad de los productos,
- d) vincular en alguna forma ciertos aumentos del salario a un aumento en la productividad y a una mejoría en la calidad,
- e) olvidar filosofías anacrónicas de lucha de clases y buscar fórmulas de concertación.²⁶

La construcción de estadísticas de datos duros y confiables en torno a cada una de las modalidades de las nuevas contrataciones individuales es aún una tarea que está en curso;

²⁶ Esta fue, en su momento, la opinión del Consejo Coordinador Empresarial en el año de 1989, citado por José Alfonso Bouzas Ortiz, “Las tutelas y las flexibilidades de la contratación individual y colectiva en la globalización”, *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor De Buen Lozano*, Patricia Kurczyn Villalobos y C. Puig Hernández (coordinadores), IJ-UNAM, México, 2003, p. 159.

sin embargo, desde diversos ángulos la percepción general es que se trata de un fenómeno que ha ido en aumento, y algunos estudios buscan ilustrar con datos esta idea. Así por ejemplo el maestro Albuquerque en 1987 ya señalaba que en países como Portugal cerca de 66% de las nuevas contrataciones correspondía a la modalidad de tiempo determinado, en Suecia 48%. Hay algunos estudios que dan cuenta más cabal de la importancia de ciertos tipos de contrato por ejemplo a nivel europeo. Por ejemplo el empleo a tiempo parcial varía de país a país, desde 6% en Grecia hasta 39.4% en Holanda, la media en la Unión Europea en este caso se sitúa en 17.6% lo cual significa que aproximadamente 27 millones de trabajadores estarían en esta situación. La mayor parte de trabajo a tiempo parcial lo realizan mujeres y se concentra en actividades de servicios.²⁷

En México, conforme a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) de 1997, la Población Económicamente Activa (PEA) en 1997 correspondía a 38,345,000. De ella, 57% de los asalariados no contaba con prestación social alguna y 46% sólo tenía un “contrato verbal”, además de que una categoría identificada como “asalariados sin prestaciones”, pasaron de 5,627,055 en 1991, a 9,189,477 en 1997, casi se duplicó; y estos datos marcarían una tendencia hacia los primeros años del siglo XXI.

Otras de las cifras representativas las proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) las cuales arrojan que en 1977 del total de empleos urbanos asegurados, 88% eran de carácter permanente y 12% eventuales. En 1980 los empleos eventuales correspondían a 17%; estas variaciones se hacen más evidentes si sólo se consideran los nuevos empleos creados; así, tenemos que en 1987, de los 794 mil nuevos trabajadores registrados en el IMSS, 63% correspondía a trabajadores permanentes, mientras que 37% son eventuales. Si bien las estadísticas del IMSS siguen mostrando un predominio

²⁷ Cf. R. Lorente Campos, *op. cit.*, p. 92.

de la contratación por tiempo indeterminado, se puede constatar un aumento de la contratación de eventuales. Por ejemplo, en 1994 se tenían registrados 1,268,219 trabajadores eventuales, mientras que a marzo de 1999 ese número pasó a 1,438,794 y ya no exclusivamente ubicados en la industria de la construcción como era tradicional. Las cifras del IMSS establecen por ejemplo que en el primer semestre de 1999, se generaron 326 mil empleos, de los cuales aproximadamente 60% eran permanentes y 40% temporales; tendencia que se mantuvo hacia finales de ese año; se trata de un patrón de comportamiento estadístico que ha seguido presentándose en los años siguientes.

Algunos estudios ya señalaban que poco a poco se llegaría de entre 3 y 1.9 millones de personas que pasarán al mercado informal y una pequeña fracción de éstos al desempleo. Ya desde fines de los años noventa se decía que si esto llega a concretarse, entonces el sector informal representará cerca de 44% del empleo urbano total.²⁸ Lo cierto es que los datos más recientes muestran que efectivamente esta tendencia se ha venido consolidando; así en el informe global de 2004 de la OIT denominado “Organizados en pos de la justicia social”, se señala que en México, por ejemplo, el incremento de puestos de empleo en el sector informal de la economía pasó de 55 a 62%, respecto del total de las plazas registradas. En igual situación de gravedad se encuentra el subempleo, entendido como los casos de personas que no gozan de prestaciones, estabilidad ni seguridad social, el cual representa 51% en América Latina.

Frente a este panorama, los contratos individuales, aun con cierto grado de flexibilidad, se presentan como una vía de acceso al empleo, aunque con una participación relativamente discreta en éste.

²⁸ Cf. Grupo de internacionales, “Perspectivas del empleo nacional hacia el siglo XXI”, *La Jornada*, 27 de junio de 1999.

A lado de esta situación, hay que destacar hoy también la aparición de diversas modalidades de contratación en donde la duración temporal es una constante, algunos de esas modalidades son las siguientes:

- a) Los “contratos de llamada” (*oncall workers*). Se trata de trabajadores que estarían a disposición de la empresa para desarrollar alguna actividad, en el momento en que la empresa los requiera, la distribución de las horas atiende entonces a la necesidad de la empresa.
- b) *Call centers*. Se trata de un grupo de trabajadores concentrados en un lugar determinado, que laboran para una empresa, básicamente y exclusivamente haciendo uso de medios electrónicos, como la computadora, el internet o simplemente las llamadas telefónicas para atender la clientela o vender o promover productos.
- c) Los teletrabajadores. En donde estaríamos en presencia de una versión moderna del antiguo esquema de trabajo a domicilio, y coincide con éste en que la labor se realiza fuera del espacio físico de la empresa, generalmente en un espacio remoto a la misma, pero utilizando la tecnología actual, como internet y en general sistemas de cómputo/informática, para estar “conectados” y relacionados con la empresa. En estos casos, la manera como se presenta el trabajo impide la aplicación de la normatividad laboral en atención a que se aleja de los conceptos que la misma plantea.²⁹

Como puede advertirse, estamos ante un escenario que en buena medida no se había previsto por los laboristas, ni en las normas mismas que se ocupan de la contratación individual, lo cual ha provocado diversos impactos.

²⁹ Cf. M. Pasco Cosmópolis, “Reforma laboral y contratación atípica”, *Revista Laboral*, núm. 97, México, octubre, 2000, p. 81.

Las nuevas modalidades de contratación han acarreado consecuencias a diferentes niveles. Por un lado éstos son los señalamientos que indican efectos generales en los derechos individuales, como el que los nuevos contratos vulneran la estabilidad en el empleo y de manera indirecta las condiciones de trabajo. En efecto la mayoría de los cambios que se han venido dando en los últimos años parecieran irse alejando del paradigma que en la contratación existió durante muchos años, expresado conceptualmente bajo la idea de la estabilidad en el empleo y en donde se privilegió la contratación por tiempo indeterminado como regla.

Desde otros ángulos, hay quienes consideran que en la medida que las partes y en particular el empleador, está recuperando un mayor margen de maniobra al momento de celebrar los contratos individuales, se está reestableciendo aquella autonomía de la voluntad de las partes de la cual se suponía que el Derecho del Trabajo se había alejado.

Pero también se han venido señalando una serie de efectos de las nuevas contrataciones individuales a nivel de los derechos colectivos. Hay quienes han considerado que este tipo de contrataciones son factores desestabilizadores para los sindicatos ya que éstos al venir trabajando con la figura del trabajador estable, encuentran en este tipo de contrataciones a trabajadores que escapan generalmente de su alcance e influencia, traduciéndose entonces la empresa en un lugar en donde los trabajadores no se arraigan y en consecuencia no ven la conveniencia de participar a largo plazo en un sindicato.

Pero también en materia de seguridad social, se manifiestan ciertos efectos; la protección de los trabajadores con contratos de corta duración, en muchas ocasiones o no se da o sencillamente se presenta limitadamente en razón de que los conceptos con que operan los sistemas de seguridad social, para ofrecer una protección amplia, se basan en el principio de la duración indeterminada de la relación laboral.

En el caso de España por ejemplo con las reformas sobre trabajo a tiempo parcial de 1998 y 1999 los trabajadores a tiempo parcial con jornadas menores a 12 horas semanales o 48 horas mensuales no cotizaban a la seguridad social y en consecuencia no tenían derechos de jubilación, asistencia sanitaria derivada de accidentes no laborales o enfermedad común; mientras que el resto de los trabajadores de tiempo parcial, cotizaban exclusivamente por las horas trabajadas y la cobertura que se les ofrecía era proporcional a las horas trabajadas.³⁰

De igual manera en el caso del sistema británico:

[...] el límite de la jornada de 30 horas semanales diferenciaba antes de 1995 los derechos de cobertura social de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial. Por debajo de las 30 horas el disfrute de derechos de cobertura social quedaba condicionado a los años de trabajo continuado con el mismo empresario y a que los ingresos salariales semanales alcanzasen el umbral mínimo para la contribución obligatoria a la seguridad social. Los trabajadores a tiempo parcial que laboraban menos de ocho horas semanales no tenían prácticamente derechos de protección social.³¹

Por otra parte entre los efectos nocivos que las nuevas contrataciones están produciendo, se ha señalado que pareciera haber aumentado la incidencia de siniestros en el caso de trabajadores temporales.

Así mismo, se ha manifestado que también ha habido efectos fuera del marco legal, por ejemplo en algunos países se ha detectado que hay ciertos grupos sociales que participan de manera más activa en este tipo de contrataciones como son los jóvenes, mujeres, jubilados entre otros, acarreando diversas consecuencias en el ámbito social, económico y político,

³⁰ Cf. R. Lorente Campos, *op. cit.*, p. 24.

³¹ Cf. R. Lorente Campos, *op. cit.*, p. 25.

efectos éstos cuyo impacto debiera ser objeto de un análisis puntual.

3. EL DEBILITAMIENTO DE LA SUBORDINACIÓN

De antaño importantes tratadistas como el maestro Mario de la Cueva, consideraron que uno de los elementos más importantes para distinguir un contrato laboral de otras formas de contratación, era precisamente la “subordinación”, elemento éste, sin cuya presencia todo el edificio protectorio del Derecho del Trabajo se viene abajo. Así la subordinación se presentó como uno de los más importantes pilares, a partir de los cuales el Derecho del Trabajo habría de aplicarse y consolidarse.

Tal y como ya lo señalábamos, esta subordinación se presentaría entonces como un elemento básico e indispensable en la suerte que correría el Derecho del Trabajo. De esta manera la subordinación debía presentarse con manifestaciones concretas y objetivas, tales como: la relación jerárquica del trabajador en la empresa, el que el trabajador tuviera que someterse o sujetarse a una estructura organizativa del centro de trabajo, el carácter personal del trabajo, también a las muy diversas manifestaciones externas del empleador al momento de señalar el cómo (aspectos relativos a la realización del proceso de trabajo), cuándo (horarios y jornadas) y dónde (especificaciones de los lugares específicos de realización de la labor) ha de realizarse el trabajo, así como a la posibilidad de que en el cumplimiento de las órdenes e instrucciones dadas al trabajador, se pudiera llevar a cabo una supervisión y control del cabal cumplimiento de aquellas; así mismo, la posibilidad de que ante un eventual inexacto acatamiento de las órdenes pudiese sancionarse al trabajador.

Por su parte, las actividades entonces que por su naturaleza quedarían excluidas del campo de aplicación de la subor-

dinación y por ende del Derecho del Trabajo, serían aquellas que no reunían esas características tales como el que la persona tuviera un ingreso que no era salario, o que no estaba sujeto a instrucciones y horarios para la realización de la labor, etc.

Tal esquema parecía corresponderse con la realidad, estableciendo una clara delimitación y deslinde entre los terrenos propios del Derecho del Trabajo y aquellos del derecho civil o mercantil; sin embargo, tales fronteras hoy parecieran irse desdibujando.³²

Frente a este desgaste de los conceptos básicos de la relación laboral, hoy pareciera necesario repensar la subordinación, como elemento fundamental del bagaje laboral; para ello, una idea sugerida es alejarse de la idea de subordinación como eje articulador de la actual protección del derecho laboral, para ubicar, por ejemplo, a la dependencia económica como eje articulador, en donde ésta, a partir de indicadores, pudiese ubicarse y constatarse, para de ahí, desprender una determinada protección, esos indicadores de dependencia económica, pudieran ser la exclusividad o no del ingreso del trabajador, el grado de autonomía en la determinación de su negocio.³³

Otros autores señalan que es importante resaltar la validez de la subordinación como un criterio determinante en la aplicación de las normas laborales; sin embargo, este concepto debe hoy ser interpretado con “amplitud, agresividad y

³² “En los últimos años se ha ido borrando la frontera entre trabajo subordinado y el independiente, sus líneas se han ido desdibujando, ha crecido la duda en una zona intermedia en que el trabajo denominado parasubordinado, puede quedar no incluido en el ámbito del Derecho del Trabajo. Hay muchas actividades que siendo trabajo personal, no quedan necesariamente calificadas como trabajo subordinado y, por consiguiente, comprendidas en el ámbito protector del Derecho del Trabajo, por ser consideradas prestaciones independientes”. Cf. Alfonso de los Heros Pérez Albela, “La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente”, *Estudios jurídicos en homenaje al Dr. Néstor De Buen Lozano, op. cit.*, p. 399.

³³ *Ibidem*, p. 406.

creatividad”, con el fin de alcanzar aquellas hipótesis de simulación; y que además, en el caso concreto de los denominados trabajadores independientes, es necesario reconstruir y adaptar las normas laborales, para visualizar su aplicación en estos casos, apoyándose, del derecho colectivo del trabajo y de la seguridad social.³⁴

En esta reflexión, las alternativas por ahora sugeridas, van desde la idea de plantear una protección amplia y general para todo tipo de trabajador, sea subordinado o independiente, o bien plantear diversas formas de protección, seccionando el mercado de trabajo, para ofrecer diversos tipos de protección, en función de las características específicas de cada sector de la población laborante. En este panorama, por ahora casi exótico y futurista, la figura del contrato de trabajo tal vez dejaría de tener la importancia que históricamente ha tenido.

Sobre el particular el doctor De Buen señala:

Ahora bien, por las circunstancias apuntadas, es un hecho innegable que ahora en la empresa moderna las actividades se desarrollan con menor grado de subordinación, pero también es verdad que ciertas actividades autónomas o independientes comparten ciertas características de los contratos de trabajo como lo son: la prestación personal del servicio, la continuidad en el mismo, la coordinación técnica de los esfuerzos, la dependencia económica e incluso, en algunos casos, la exclusividad, apareciendo con estos elementos la llamada parasubordinación ‘ideada por los juristas italianos, o la de cuasi-laboralidad acuñada por los alemanes’.³⁵

Como puede advertirse asistimos hoy en día a un severo cuestionamiento de los conceptos básicos a partir de los cua-

³⁴ Cf. Óscar Ermida Uriarte y Óscar Hernández Álvarez, “Crítica de la subordinación”, *Estudios en homenaje al Dr. Néstor De Buen Lozano, op. cit.*, p. 297.

³⁵ Cf. J. Ortiz Escobar, “Breves reflexiones sobre el contrato de trabajo”, *Estudios en homenaje al Dr. Néstor De Buen Lozano, op. cit.*, p. 595.

les se construyó todo el edificio protector del Derecho del Trabajo, situación ante la cual esta rama jurídica deberá reforzar y en algunos casos reconstruir, esas bases para mantener su viabilidad.

4. LAS FUENTES DEL NUEVO RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN

Las nuevas modalidades de la contratación individual han derivado de la actualización o modificación de los marcos jurídicos laborales sobre el tema; así, tenemos que a nivel de las mismas constituciones como ya se señalaba, ha habido cambios, en aquellos países en los cuales a ese nivel existen disposiciones que se ocupan de los contratos individuales. Pero también los cambios han venido, y de manera más importante, a nivel de las leyes reglamentarias y de la jurisprudencia; pero llama la atención que en varios países ha sido en el terreno de la contratación colectiva, en donde se ha avanzado en el tema.

En efecto, tradicionalmente, la regulación de la contratación individual se ha reservado al legislador y no a las partes en un contrato colectivo, sin embargo ha habido casos en donde la negociación colectiva ha sido un medio para fomentar el recurso a las nuevas modalidades de contratación individual, en ocasiones bajo el impulso de la ley como en Brasil, o a veces, por el impulso mismo de los actores, como en México.

En Brasil la Ley no. 9.601 de 21 de enero de 1998, permitió una extensión del uso de los contratos por tiempo determinado, por medio de la negociación colectiva.

En México por ejemplo, en el caso de la empresa General Motors, desde el año de 1989, el empleador propuso aumentar el porcentaje de los trabajadores eventuales.

En el caso de las normas internacionales, y en particular en materia de convenios de la OIT, el debate que desde los años ochenta se dio en torno a este tema, giró en torno a la necesidad de saber si los convenios eran aplicables o no a

la totalidad de las formas de empleo y si las nuevas contrataciones precarias serían una suerte de posible excepción de las normas internacionales. El Convenio 158 sobre la estabilidad en el empleo, aunque se dirige a todos los trabajadores, admite excepciones, como la duración determinada y para tareas específicas.

Así mismo, el Convenio 175 de la OIT, considera trabajadores a tiempo parcial a los asalariados cuya actividad tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, excluyendo a los de tiempo completo con desempleo parcial.

De igual manera vale la pena anotar la Recomendación 198 de la OIT de 2006, relativa a la relación de trabajo, en la cual si bien no se propone de manera directa una regulación específica de los contratos de trabajo, si señala que la política nacional laboral deberá incluir medidas que permitan identificar cuando estamos o no en presencia de una relación laboral.

A nivel europeo, la Directiva 97/81CE relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, entiende por trabajo a tiempo parcial aquel que realiza un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como medida de un periodo de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable, es decir de la misma empresa con un puesto de similares características.

En Francia se define el trabajo a tiempo parcial cualquier tiempo de trabajo inferior en un quinto a la jornada laboral normal o a la jornada máxima autorizada de 39 horas, o cualquier número de horas menor.

5. TIPOLOGÍA DE LOS NUEVOS CONTRATOS

La aparición de nuevas modalidades en la contratación individual tiene que ser vista con mucha cautela, la vorágine de

información que se genera en torno al tema puede impedir llevar a cabo un análisis adecuado del mismo, de ahí que sea importante intentar ofrecer un esquema que permita ubicar y luego entender todos y cada uno de los nuevos tipos de contratos individuales que se han adoptado y reconocido en muchas legislaciones en el mundo. Esta clasificación o tipología parte de la idea, según la cual estas novedades contractuales se orientan en dos grandes ejes que son, por un lado, aquellos contratos cuya variantes se corresponden con las necesidades del empleador, en este caso tendríamos variantes contractuales, en donde ha habido cambios al inicio del contrato mismo, a la ejecución del mismo o a la conclusión del mismo.

Por otra parte el otro eje a partir del cual se pueden identificar las novedades contractuales, más que atender a los aspectos estructurales del mismo contrato, centran su atención en las características que presenta el trabajador, en este caso estarían modalidades que están dirigidas a contratar jóvenes, mujeres y personas de la tercera edad, entre otros.

Si bien este intento de clasificación pudiera no tener una gran solidez, por ahora sólo se usa como una herramienta metodológica para abordar el tema.

5.1 CAMBIOS EN RAZÓN DE LAS NECESIDADES DEL EMPLEADOR

Las necesidades del empleador, y con ello queremos decir de la empresa o centro de trabajo, han sido la justificación que se ha dado para en ocasiones innovar en las nuevas modalidades de los contratos individuales de trabajo. El gran argumento en estos casos ha sido que las empresas requieren de modalidades contractuales que se adapten a sus procesos productivos y al ritmo mismo de la empresa frente a su entorno de mercado en el cual están inmersas. En este caso los cambios se han dado en la estructura del contrato, por ejem-

plo, al inicio del mismo mediante la propuesta de contar con los conocidos como contratos a prueba. Como se recuerda, se trata de un tema estigmatizado en países como México y donde la historia del concepto se ha acompañado a la idea de verse como un mecanismo legal que permite abusos patronales.

Otra modalidad a incluir en este apartado es el caso del contrato de aprendizaje. Sobre esta modalidad, en el caso de México, se tiene como antecedente el art. 218 de la LFT de 1931, que definió y reglamentó el “contrato de aprendizaje”, donde el compromiso incluía señalar un arte u oficio y la remuneración convenida. Esta figura se suprimió en la Ley de 1970.

Otros contratos que pudieran incluirse en este apartado son los de prácticas, los de carácter discontinuo, los de relevo, por inicio de nueva actividad o nuevo producto, modalidades todas estas últimas que fueron reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores de España, y que en buena medida servirían de modelo de inspiración a muchas legislaciones latinoamericanas en sus reformas de los últimos años.

Pero otro espacio en donde los contratos individuales han sido modificados para atender las necesidades del empleador ha sido a nivel de la ejecución del mismo contrato, es decir a nivel de las prestaciones, de tal manera que los derechos asociados a un tipo de contrato son más limitados si la duración misma del contrato, también es limitada.

Finalmente las modificaciones a los contratos encontrarían en la disolución del vínculo contractual, otro momento propicio para incluir cambios en la materia. Así, el régimen de ruptura, pero sobre todo los efectos ligados a la misma estarían siendo el espacio de importantes cambios. En algunos casos ha sido por la vía de la ampliación de las causas de despido, de la limitación de los montos indemnizatorios, o de la facilidad en cuanto a la forma de despedir como se ha buscado atender los planteamientos de los empleadores.

5.2 CAMBIOS EN RAZÓN DEL SUJETO CONTRATADO

Por otra parte, en otras ocasiones las nuevas modalidades contractuales, han tenido como eje articulador las características de la persona que se va a contratar.

Así tenemos por ejemplo que en varios países, la limitación en la duración de los contratos se ha justificado señalando que los mismos están destinados a los jóvenes, entre otras razones por ser un grupo severamente afectado por el desempleo. En este rubro, en ocasiones se ha distinguido a ciertos grupos de jóvenes, ya sea los que habiendo tenido un empleo lo han perdido, o bien aquellos que necesitan alguna formación especial para ser contratables, o simplemente se trata de jóvenes recién egresados de una institución educativa.

En otros casos los nuevos contratos están destinados a las mujeres, o los menores, casos éstos en donde bajo ciertas circunstancias se estaría atendiendo a estos sectores.

De igual manera en algunos casos, las características específicas de algunos trabajadores han dado lugar a modalidades especiales, por ejemplo en el caso de contratos para discapacitados o personas de la tercera edad.

6. LA TRIANGULACIÓN Y LA CONTRATACIÓN

La palabra “triangulación” no sólo evoca una figura geométrica sino que con ella también se intenta ilustrar la manera como se desvía una acción del sentido y dirección original que tenía. Es así como en estos tiempos y en materia de contratación laboral, se ha venido usando esta palabra para referirse a aquellas formas de contratación por medio de las cuales se entablan relaciones laborales que si bien pueden estar legalmente celebradas, se traducen en muchas ocasiones en situaciones con las que se evade total o parcialmente, la aplicación de las normas del trabajo.

Estamos en estos casos en presencia de un debilitamiento de la contratación laboral por una vía indirecta, es decir, se trata de un contrato de trabajo que reúne en principio todos los requisitos legales para existir, pero que ha sido modificado en alguno de sus elementos básicos. Por ejemplo en muchos contratos individuales de trabajo, la idea tradicional con la cual se regularon fue que el patrón con el cual se celebra dicho contrato sea el patrón con el cual el trabajador realiza sus labores; sin embargo, en estas novedades, se da el caso que el patrón con el cual se celebró formalmente el contrato, no siempre es el mismo con el cual o frente al cual se realiza el trabajo. Es decir, yo contrato una persona para que realice un trabajo para otra, “triangulando” de esta manera la relación laboral. En estos casos el contrato de trabajo reúne los requisitos legales; sin embargo, uno de los elementos de ese contrato, como lo sería el lugar en que el trabajo se va a prestar aparece “adaptado” al caso concreto, para ubicarse generalmente fuera del espacio de influencia del patrón que formalmente asumió los compromisos y responsabilidades laborales.

De esta manera, si bien el régimen de los contratos no ha sido modificado, si se presenta debilitado, en la medida que el contrato, como figura garante del respeto de los derechos laborales, aparece siendo distorsionado, engañado, usado, al dividir a la figura patronal en dos manifestaciones de la misma que, para la ley no lo serían, a saber el patrón formal, el que asume las obligaciones laborales y que signa como contraparte en el contrato, y por otra parte el patrón real, aquel que en lo cotidiano ejerce la subordinación del patrón frente al trabajador. Esta disección de la figura del patrón, ha tomado desprevenido al Derecho del Trabajo y en particular al derecho de los contratos, el cual si bien de manera discreta se ocupaba de algunos escenarios en donde pudiesen darse responsabilidades solidarias y subsidiarias o sustituciones de patronos, lo cierto es que no se había concebido y visualizado

esta repartición de responsabilidades que, como se señalaba, muchas veces se traducen en una inaplicación del Derecho del Trabajo.³⁶ En reformas recientes en México a la Ley del Seguro Social (art. 15) se fomenta esta distorsión del concepto tradicional de patrón, al establecer que tanto un patrón directo como un subcontratista pueden, bajo ciertas circunstancias, frente a las obligaciones contributivas de la seguridad social, ser sujetos obligados.

7. EL DEBATE EN MÉXICO

En el caso de México por la vía de los hechos ha habido un aumento en las contrataciones de tiempo y obra determinados, frente a una LFT que no ha sido aún reformada en la materia, a pesar de un ya largo debate en torno a la posibilidad de modificar varios capítulos de la legislación laboral mexicana, entre los cuales está precisamente el relativo a los contratos individuales.

En México, por lo menos desde los años ochenta del siglo pasado, se viene dando el debate en torno a la posible reforma a la LFT, y ha sido muy grande el número de proyectos de reforma al marco jurídico laboral que se han hecho públicos por parte de diferentes sectores de la sociedad, desde sindicatos, empresarios, partidos políticos, etcétera. En buena parte de esos proyectos ha estado presente el intento por modificar el marco jurídico de los contratos individuales. La constante en la gran mayoría de esos proyectos ha sido la tendencia mayoritaria de las reformas laborales en el mundo en

³⁶ Se trata de un tema interesante cuya discusión en la doctrina está en curso, y frente a un fenómeno ante el cual de manera discreta pero creciente muchos países han empezado a regular con normas y leyes especiales. Cf. *Memoria del Seminario Relaciones Triangulares del trabajo, subcontratación y/o terciarización ¿Fin de la estabilidad laboral?*, Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias, Cámara de Diputados LIX Legislatura, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 2005.

los últimos años, la de “flexibilizar” las reglas en materia de contratos individuales; esta flexibilización pasa por aumentar la tipología de los contratos individuales, disminuir los costos asociados a la contratación individual, revisar las reglas de ruptura de los contratos y tratar de disminuir los costos que implican para un empleador romper un contrato de trabajo.

En algunas de las propuestas que se han hecho, se sugiere por ejemplo que el contrato de trabajo pueda incluir un periodo de prueba, no mayor de un mes y en casos excepcionales hasta de dos meses, a veces se ha propuesto que se amplíe el concepto de trabajo eventual, para incluir en él, casos como la realización excepcional de obras o la prestación de servicios excepcionales a las actividades normales del empleador, el incremento temporal de la fuerza de trabajo por exigencias circunstanciales del mercado, exceso de pedidos, caso de mantenimiento o reparación de una casa habitación.

El tema de la reforma laboral en México ha pasado por muchos capítulos, y el debate se ha animado de manera cíclica al paso de los años. En los últimos tiempos, estamos hablando del año 2007 en adelante, en el debate sobre los cambios legislativos en materia de contratos individuales, estas son algunas de las propuestas de modificación que han sido objeto de una mayor atención, sin que de momento se hayan llegado a concretar.

Por un lado, que se aumente el número y modalidades de contratación individual, entre esas nuevas modalidades se han sugerido los contratos de temporada, los contratos a prueba, los contratos por labores discontinuas, los contratos a tiempo parcial y los contratos de capacitación inicial. En el caso de los contratos a prueba se sugieren varias modalidades, en cuanto a su duración, la cual estaría limitada en función del tipo de trabajador a contratar. Sin embargo, en todas estas propuestas nos parece que siguen estando ausentes algunos puntos como serían el tema de la proporcionalidad de

las prestaciones en estos casos, los efectos en materia de seguridad social, la posibilidad de incorporar mecanismos compensatorios para los trabajadores, así como la inclusión de mecanismos efectivos que inhiban el uso abusivo y fraudulento de estas contrataciones.

El análisis de una propuesta de cambio a la legislación laboral en este tema, tiene que estar precedida de una discusión sobre aquellos aspectos recurrentes en los sistemas jurídicos que han hecho cambios en este terreno y que son: la definición clara de cuáles serían algunos incentivos y motivaciones para nuevas modalidades contractuales y la precisión de los límites y controles, tanto judiciales como administrativos, sobre esas nuevas modalidades de contratación. Independientemente de que este tipo de cambios, de ser el caso, deben ir acompañados de los más amplios consensos posibles, tanto para su adopción, como para su puesta en práctica, la inclusión de estos dos elementos será de vital importancia.

En la eventual modificación a la duración de las relaciones laborales y de manera específica al régimen de la contratación individual se tiene un contexto que ha agudizado el desempleo, sobre todo a partir de los años ochenta, en donde países como los latinoamericanos vieron fuertemente afectados sus ingresos derivados de sus intercambios internacionales, sobre todo de materias básicas, como el petróleo u otras.³⁷ Aquí, los cambios se han traducido en la proliferación y aumento de las contrataciones antes consideradas como excepciones a la regla y presunción del tiempo indeterminado.³⁸

³⁷ Carlos Reynoso Castillo, "Contratación precaria", *Boletín mexicano de derecho comparado*, IJ-UNAM, año XXIII, núm. 68, México, mayo-agosto, 1990, p. 537 y s.

³⁸ Efrén Córdova, "Del empleo total al trabajo atípico: ¿Hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 1105, núm. 4, octubre-diciembre, Ginebra, 1986, pp. 431-449.

En el camino hacia una eventual reforma laboral en el caso mexicano, en el tema concreto de la contratación individual, nos parece que se debe avanzar hacia un esquema de contratación individual que ofrezca a las empresas mecanismos legales que le permitan adaptarse a las necesidades específicas, no sólo del mercado sino del sector de la economía en el cual se encuentren y fomenten el empleo; pero al mismo tiempo estas reformas deben de ofrecer mecanismos legales que permitan a los trabajadores que no se vulneren sus derechos y garantías laborales, y se conviertan en mecanismos de evasión de las obligaciones laborales. Nos parece que habrá que tratar de seguir privilegiando la contratación por tiempo indeterminado, pero esto sólo será posible si el empleador encuentra en ella aspectos atractivos para su empresa, para ello no hay que descartar incentivos, de diversa naturaleza, para fomentar este tipo de contrataciones, entre esos atractivos estarían los siguientes: exenciones fiscales en temas concretos como seguridad e higiene en el trabajo y capacitación, o de de cargas sociales (seguro social, por ejemplo), entre otras.³⁹

Por otra parte, estaría la contratación individual por necesidades excepcionales. Bajo esta denominación genérica hay que buscar establecer la posibilidad para que las partes, bajo ciertas circunstancias especiales y motivadas por varias razones precisas, puedan acudir a una modalidad excepcional. Estas razones no podrán ser actividades productivas normales de la empresa. Las razones por las cuales se podría acudir a esta modalidad excepcional serían, por ejemplo por razones inherentes al trabajador, por razones inherentes al empleador, o bien por las características del trabajo en sí mismo, es decir la obra determinada, claramente individualizada e identifica-

³⁹ Hay que destacar el reciente Decreto del 8 de marzo de 2007, por medio del cual se establecen estímulos fiscales a los contribuyentes que contraten personas de 65 años o más o personas con alguna discapacidad. De esta manera se busca estimular el acceso al empleo de personas con una mayor vulnerabilidad.

da. Estas posibilidades, tendrían que estar acompañadas de mecanismos de control que inhiban y eviten los abusos, como muchas veces en el pasado ha sucedido.

Dos temas nos parecen necesarios a incluir en este debate: uno, el que técnicamente requiere regular el objeto de los nuevos contratos temporales para evitar que sirvan de pretexto para realizar actividades productivas normales. Por otro lado, nos parece que el debate parte de una premisa técnicamente errónea al proponer nuevos contratos individuales, cuando lo que se deben regular e incluir son periodos de prueba, capacitación inicial, etcétera, que a manera de condiciones suspensivas formen parte de un contrato por tiempo indeterminado.

8. LAS DISTORSIONES DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

En muchas ocasiones las contrataciones de naturaleza civil han sido utilizadas para disfrazar lo que en realidad es una relación de tipo laboral con los consecuentes “beneficios” para la empresa. Entre las figuras civiles que se han usado están el contrato de servicios profesionales y el contrato de mandato; en ambos casos, estamos ante contratos de naturaleza civil que, en principio, excluyen la aplicación de las normas sociales (laborales y de seguridad social), pero que celebrados de conformidad con la naturaleza de los trabajos que se van a desarrollar y no desvirtuando sus fines y objetivos pueden ser actos jurídicos muy útiles para la empresa, siempre y cuando no se utilicen como mecanismos de evasión de obligaciones laborales.

Se trata de dos contratos que tienen gran similitud en la medida de que en ambos se trata de la prestación de servicios; sin embargo, en el mandato como veremos, se tiene como finalidad la realización de actos jurídicos, mientras que la prestación de servicios profesionales se caracteriza porque las

tareas a realizar requieren de una preparación técnica específica o incluso el contar con una cédula profesional.

En el caso del mandato, se trata de un contrato que tiene por objeto el compromiso u obligación de una de las partes de llevar a cabo actos jurídicos, por cuenta de otro. Los expertos señalan que hay que distinguir este contrato del Poder, ya que en este segundo caso estamos ante una declaración unilateral de voluntad.

Por otra parte, en el caso del contrato de prestación de servicios profesionales a pesar de la denominación “profesionales”, no necesariamente se trata de un servicio realizado por un profesionista, sino que lo realiza alguien con algún tipo de preparación técnica específica y en donde, como en principio en todos los contratos de naturaleza civil, las cláusulas se establecen libremente por las partes, mientras que en el contrato de trabajo, si bien existe un amplio margen para que las partes establezcan sus cláusulas, los acuerdos ahí plasmados deberán de respetar lo establecido en la legislación laboral, concretamente en el artículo 123 constitucional y en la LFT.

Sin embargo, uno de los más importantes elementos a destacar, cuando hablamos de contratos civiles frente a los contratos laborales, es que en ellos no se presentan todos los elementos que la legislación laboral exige para considerarlos como contratos laborales, y en especial, el elemento subordinación, el cual consiste, como ya se señalaba, en la facultad que tiene el patrón de establecer las directrices con base en las cuales ha de prestarse el trabajo, y la consiguiente obligación por parte del trabajador de acatarlas. Este elemento es imprescindible en materia laboral, porque a partir de su contratación se podrá concluir que estamos o no ante un contrato de trabajo, y en consecuencia ante la aplicación de la legislación laboral. De esta manera, si bien pueden aparecer coincidencias entre un contrato civil y uno laboral (un objeto, las partes, etcétera), lo cierto es que en el caso de la contra-

tación civil no existe y no se presenta la subordinación, lo cual implica la no aplicación de las normas laborales; dicho de otra manera, no procede el pago de prestaciones laborales y de seguridad social.⁴⁰

Como podrá verse en la parte final de este trabajo, se ofrece un modelo de contrato de prestación de servicios profesionales con la finalidad de ver con claridad sus contenidos y las diferencias que existen con un contrato de trabajo.

9. LOS RETOS EN LA CONTRATACIÓN LABORAL

De manera general, podemos decir que el reto más importante que tiene la contratación laboral en el futuro es rescatar su papel protagónico en las relaciones laborales. Históricamente el Derecho del Trabajo se construyó como un conjunto de normas de carácter protector hacia los trabajadores, de tal manera que se idearon instituciones por medio de las cuales se buscaba alcanzar este objetivo, y una de ellas fue sin duda el contrato de trabajo, en donde las normas laborales establecieron márgenes claros dentro de los cuales debieran darse las relaciones laborales entre un patrón y un trabajador; así, el contrato de trabajo sería presentado como un baluarte en la defensa de derechos sociales. Ese carácter humanista y social del contrato de trabajo se encuentra hoy severamente cuestionado, desde dentro del mismo Derecho del Trabajo y desde la periferia del mismo, sólo será en los próximos años a partir de la actualización del Derecho del Trabajo como veremos si el contrato de trabajo recupera su vigor.

⁴⁰ Para profundizar en el análisis de este tipo de contratos véase Bernardo Pérez Fernández del Castillo, *Contratos civiles*, Porrúa, México, 1993, p. 223 y s.

Segunda parte

Los contenidos de los contratos de trabajo

Introducción

La expresión concreta de la voluntad del empleador y del trabajador, en el marco del respeto de las normas vigentes y aplicables ha de quedar plasmada en un documento que se llama contrato de trabajo; este documento tiene una estructura y un contenido que debe ser visto con especial cuidado, con el fin no sólo de dejar en claro los compromisos bilaterales que se asumen con el mismo, sino también con la finalidad de visualizar los alcances a futuro de tales acuerdos. Este último aspecto es de vital importancia, entre otras razones, porque ante un eventual conflicto planteado ante los tribunales laborales competentes, será el contrato de trabajo el que jugará un papel preponderante en la suerte que tenga el litigio, en tanto que prueba documental.

I. La estructura del contrato de trabajo

El contrato de trabajo tiene una estructura que incluye elementos de identificación de las partes, de precisión de los compromisos asumidos, de alcances temporales de los acuerdos y de identificación grafoscópica de los contratantes por medio de sus firmas.

Esta estructura se despliega en un contrato por medio de varios apartados que le dan cuerpo y forma, esos apartados son los siguientes: el proemio, las declaraciones de cada una de las partes, así como las declaraciones conjuntas o compartidas, el clausulado del contrato y finalmente las firmas de quienes intervienen en el acto jurídico contractual. Cada una de estas partes debe ser vista con cuidado ya que encierran peculiaridades específicas, es por ello que en esta parte del trabajo, se busca analizar cada una de ellas.

1. EL PROEMIO

La palabra “proemio”, deriva del latín *proemium*, que significa algo previo o preliminar, y que en materia de contratos individuales es aquella parte del documento, que se encuentra normalmente al inicio del mismo, y en donde se señalan, de manera destacada dos datos: uno, el tipo de contrato que se celebra, y dos, los nombres de las partes que estarían suscribiendo el contrato. El proemio sólo tiene una finalidad iden-

tificatoria de la naturaleza del acuerdo que se plantea y de las personas, físicas o morales, entre las cuales se establece. En ese sentido, se trata de un apartado inicial del contrato, en el cual no habría en principio señalamientos obligacionales; sin embargo, al formar parte de un contrato pudiera darse el caso de que algunos de los datos señalados en el proemio no coincidieran o no concordaran con las declaraciones y clausulado que posteriormente viniera en el documento; así por ejemplo, si el proemio señala que se trata de un contrato por tiempo determinado, y luego en el cuerpo del contrato se dice otra cosa o bien no se dice nada, en caso de litigio, será a partir de otros elementos documentales (recibos, instrucciones, etcétera) como se constataría la verdadera temporalidad del contrato, por ejemplo en el caso de la materia laboral.

2. LAS DECLARACIONES

Las declaraciones en un contrato individual de trabajo son aquel capítulo del documento que se ubica generalmente al inicio del mismo y luego del proemio, en donde las partes contratantes hacen una serie de manifestaciones relativas a sus características jurídicas y datos generales, así como a su posición frente a los compromisos que se están asumiendo. En muchos casos, el contrato incluye declaraciones de cada una de las partes por separado y luego una conjunta, común y compartida por los contratantes. Hay que recordar que en materia laboral la formalidad no tiene la trascendencia de otras ramas del derecho, en ese sentido la existencia de declaraciones, conjuntas, o separadas, o incluso su ausencia, no necesariamente es algo que determine o afecte la existencia del contrato o los compromisos que más tarde, en el cuerpo del contrato, se asuman.

En el caso de las declaraciones del trabajador, éstas se refieren a los datos del futuro trabajador: sexo, edad, estado

civil, domicilio, datos de su registro fiscal y registro federal de elector, en ocasiones una declaración del trabajador puede incluir señalamientos específicos sobre sus calidades académicas (títulos y grados) y experiencia en que se apoya el compromiso que asume en el contrato, que manifiesta tener conocimiento de las actividades que va a realizar y conocer las demás informaciones que la empresa considere necesarias previas al inicio de la relación laboral. En este último aspecto vale la pena hacer un alto, ya que en el capítulo de declaraciones del trabajador que puede ser tan amplio como las necesidades de la empresa lo ameriten, ya que en muchos casos se llegan a incluir señalamientos en el sentido de que el trabajador manifiesta conocer y aceptar que puede tener acceso a ciertas informaciones, tales como códigos de conducta, reglamentos internos, etc.

Por su parte, las declaraciones de la empresa tienen que ver con la descripción de su identificación como tal, es decir los datos relativos a su existencia legal como persona moral o persona física, según sea el caso; en estos datos se incluiría no sólo la denominación de la persona, su domicilio y datos registrales (acta constitutiva, y datos del registro público correspondiente). En muchos casos se estila incluir la descripción del objeto social de la empresa, así como el señalar que cuenta con los elementos propios para asumir las responsabilidades que implica el contrato que se va a celebrar. De igual manera, el o los domicilios del patrón, es un dato a incorporar en este apartado, así como la manifestación expresa de que es su deseo contratar al trabajador cuyo nombre aparece en el documento.

Como se indicaba, en muchas ocasiones se estila incluir una declaración compartida de las partes por medio de la cual éstas reafirman su deseo de celebrar el contrato de trabajo.

El siguiente capítulo del contrato lo constituyen las obligaciones específicas que las partes asumen, y que se expresan

por medio de las cláusulas del contrato. Así visto, las cláusulas de un contrato de trabajo son la expresión lingüística del contenido obligacional a las cuales las partes en un contrato deciden someterse y que habrán de regir la vida y ejecución del contrato de trabajo, es por ello que su redacción es de particular importancia.

Hay que recordar que en materia laboral existe un amplio margen de las partes, trabajador y empleador, para establecer las reglas y derechos que habrán de regir su relación laboral; sin embargo, a diferencia de los contratos civiles y mercantiles, en los contratos de trabajo existen márgenes que las partes deben de respetar y que sólo será dentro de dichos márgenes en donde la autonomía de la voluntad de las partes podrá expresarse; es decir, estamos en presencia de una autonomía contractual limitada y acotada. Estos límites se encuentran señalados en el Derecho del Trabajo y de manera específica en el artículo 123 constitucional y sus leyes reglamentarias.

Si bien es cierto, estos límites se encuentran detallados a propósito de cada uno de los temas específicos de la relación laboral, lo cierto es que podemos decir que en lo general se puede asumir que es legal todo aquello que las partes deseen incluir en el clausulado de un contrato, siempre y cuando no se establezcan derechos o prestaciones inferiores a la Ley, o bien que impliquen renuncia de derechos previamente establecidos y reconocidos.

Las partes en el contrato de trabajo cuentan con un amplio espacio para la incorporación de temas propios de cada circunstancia laboral concreta en la redacción de sus cláusulas, y las temáticas que al paso del tiempo aparecen en estos documentos son muestra de la evolución de las relaciones de producción, de los sistemas de producción y organización de los recursos humanos, así como de la manera como los trabajadores viven en lo cotidiano en su fuente de trabajo. De esta forma es común encontrar hoy en día cláusulas sobre temas

como la productividad, incentivos de diferente naturaleza, apoyos a familiares del trabajador, “lealtades” y “fidelidades” hacia al empresa, etcétera. En la medida que muchos de estos temas no se encuentran expresamente considerados en la legislación laboral vigente en países como México, su legalidad deriva del planteamiento general que la Ley hace en el sentido de que, en materia de contenidos contractuales, las partes pueden incluir temas adicionales a aquellos que expresamente señala; sin embargo, en algunos de estos temas haría falta realizar un análisis más profundo y exhaustivo para ver si no estamos invadiendo derechos protegidos en otros ordenamientos legales, incluyendo la misma Constitución.

Así visto, el contrato de trabajo aparece como un espacio para la creatividad de las partes, con las limitaciones ya señaladas, que se expresa en su clausulado. Por ahora sólo quisiéramos referirnos a las cláusulas que de manera general y recurrente han de aparecer en un contrato de trabajo, entre las que están las siguientes.

3. CLÁUSULAS SOBRE EL OBJETO DEL CONTRATO

Definir y precisar cuáles son las tareas o funciones específicas que el trabajador va a realizar, siempre será algo importante para que las partes tengan plena certeza sobre las labores encomendadas. La redacción de la cláusula correspondiente debe ser objeto de especial cuidado, ya que es en el señalamiento de las tareas a realizar en donde se puede oscilar entre una redacción demasiado precisa y por lo tanto limitadora de las tareas a realizar o tan ambigua que la certeza sobre el trabajo a realizar no se encuentre.

La ley señala que en el escrito en donde consten las condiciones de trabajo se deberá señalar el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán “con la mayor precisión posible”; como puede advertirse éste señalamiento

de la Ley pareciera sugerir que las partes hagan un esfuerzo para señalar puntualmente qué es lo que va a realizar el trabajador, lo cual si bien es cierto, es importante en la medida que permite que el trabajador sepa qué deberá hacer en el centro de trabajo, lo cierto es que el señalamiento de las tareas de manera muy específica y puntual puede convertirse en un problema a futuro cuando haya necesidad de variar en algo las tareas que el trabajador debe llevar a cabo. Por ello, es prudente analizar antes de redactar la cláusula, cuál es el grado de especificidad de las tareas a realizar, de tal manera que el contrato impida que el trabajador, en un momento dado, por razones propias del mismo trabajo, tuviese que realizar alguna tarea no prevista expresamente en el contrato, pero que también permita que la empresa pueda pedir que se realicen ciertas actividades relacionadas con la tarea principal.

En algunos contratos la descripción específica de las tareas a realizar se encuentra en un documento diferente al mismo contrato de trabajo, como sería una manual de puestos o similar, si este fuera el caso nos parece importante que se haga en el contrato la remisión a dicho documento, pero también se deberá contar con la evidencia documental de que el trabajador tuvo pleno conocimiento de dicho documento, ya sea entregándole copia del mismo y acusando recibo de ello, o bien transcribiendo textualmente en el contrato de trabajo, la descripción de las funciones que se señalen en el otro documento.

En conclusión, nos parece que si bien existe la obligación legal de señalar las tareas a realizar con la mayor precisión, ese grado de precisión no debe impedir que se le solicite al trabajador que haga tareas relacionadas y vinculadas a la labor principal. Lo ideal entonces es que se redacte una cláusula sobre el objeto del contrato de trabajo, en donde ambas partes tengan la mínima certeza de qué se va a realizar y no cómo se va a sorprender a la contraparte.

En este tema sería deseable que la LFT resaltara los límites que podía tener el empleador para encargarle a un trabajador la realización de labores conexas, que no alteren de manera sustancial el objeto original del contrato.

Por otro lado, como ya se señalaba en otra parte de este trabajo, en el caso de contratos por obra o tiempo determinado es de particular importancia que la redacción de la cláusula relativa al objeto del contrato, dé cuenta de la naturaleza temporal del mismo, de no ser así se corre el riesgo de que se pudiera considerar en un litigio, como contrato por tiempo indeterminado, con todas las implicaciones que esto conlleva. Hay que recordar cómo en el régimen contractual establecido en la Ley mexicana, este tipo de contratos son la excepción a la regla por tiempo indeterminado, motivo por el cual la misma ley señala expresamente en qué casos sí es legal celebrar esos contratos temporales y en qué casos no lo es.

4. CLÁUSULAS SOBRE EL TIPO DE CONTRATO

De manera general encontramos cómo una de las primeras cláusulas de un contrato de trabajo, es aquella que se refiere al tipo de contrato que se está celebrando. En este caso, el tipo de contrato tiene que ver básicamente con la duración del mismo, es decir, entre las opciones que ofrece la Ley, la mención expresa en una cláusula sobre cuál de esos contratos se está celebrando es lo común, ya sea por tiempo indeterminado, por obra o por tiempo determinado. La Ley señala de manera expresa que si las partes fueron omisas en señalar esta duración en el contrato, entonces se entenderá que dicho contrato se celebra por tiempo indeterminado.

Como ya se señalaba anteriormente, el señalamiento de la duración del contrato bien puede estar expresamente indicado en una cláusula específica, o bien en otras partes del mis-

mo contrato, como el proemio e incluso en alguna de las declaraciones de las partes.

5. CLÁUSULAS SOBRE EL LUGAR DE TRABAJO

Otra de las cláusulas que generalmente aparecen en los contratos de trabajo, es la que se refiere al lugar de trabajo. En efecto, es importante que las partes tengan una mínima certeza de dónde se va a ejecutar el contrato. Hay que recordar que la Ley en su artículo 25, fracción IV señala que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener, el lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo. Si bien es cierto, en la mayoría de las empresas este punto no ofrece problemas en la medida que se tiene la certeza sobre donde se va a ejecutar el contrato, lo cierto es que también existen muchas empresas en las cuales existen varios lugares en donde la relación de trabajo puede desarrollarse, ya sea porque tienen varias sucursales o instalaciones, o bien porque la naturaleza del trabajo que se realizará impide que se pueda tener una precisión exacta de dónde habrá de trabajarse. De igual manera, tenemos el caso de empresas que, por la variedad de lugares en donde desarrollan su actividad, pueden verse en la necesidad de que alguno de sus trabajadores tengan que desplazarse del lugar donde normalmente trabajan, esto implicaría que incluso el trabajador tuviera que trasladarse lejos de su domicilio. Es por esta situación que es importante que la empresa tenga clara su situación respecto este punto; se trata de un tema que conviene tener presente con la finalidad de que la redacción de la cláusula relativa al lugar de trabajo, refleje esa situación. Existen varias opciones para redactar la cláusula, desde aquellas que señalan con precisión un único lugar de trabajo, pasando por aquellas que no señalan un domicilio cierto, sino que indican un área determinada, por ejemplo el estado de Tlaxcala o el DF, o bien todo el país. En muchos

casos, las partes pueden tener una cláusula más elaborada en la cual se establezcan criterios y efectos dependiendo de la distancia entre el lugar habitual de trabajo y aquellos otros posibles lugares de trabajo; estos efectos se redactan, por lo menos en cuatro sentidos que son:

- 1) Qué tan lejos del lugar normal de trabajo, se puede y debe desplazar el trabajador. La cláusula puede señalar incluso con medidas de distancia, como kilómetros, la posibilidad de que el trabajador se desplace, aquí podrían existir varios supuestos precisamente en función de la distancia.
- 2) Cuáles son los requisitos que las partes ponen para que se haga tal variación. Aquí las partes pueden acordar ciertas formalidades para comunicar la decisión de modificar el lugar de trabajo, ya sea un aviso simple al trabajador, oral o por escrito (preaviso), con cierta anticipación.
- 3) Cuáles son los derechos derivados de esa modificación del lugar de trabajo. Aquí, las partes pueden establecer efectos diferentes derivados de la modificación como el pago de comisiones, la ayuda para transporte u otra modalidad, por medio de la cual se trataría de compensar la movilidad que se espera del trabajador.
- 4) Finalmente la temporalidad de la variación en el lugar de trabajo. Es decir, en este caso muchas cláusulas establecen efectos diferenciados en función del tiempo que puede durar un cambio en el lugar de trabajo; por ejemplo si la duración de la modificación del lugar excederá tres o seis meses, las partes establecen efectos diferentes, en unos casos se tratará de pagar viáticos, en otros se tratará de pagar menaje de casa, o ambos.

Evidentemente, estas cláusulas, entre menos precisas y más ambiguas, serán más lesivas para los trabajadores, y pueden ser fuente de litigios ante los tribunales laborales.

6. CLÁUSULAS SOBRE LAS HORAS Y JORNADA DE TRABAJO

La duración de la jornada es otro de los temas que debe redactarse adecuadamente en un contrato de trabajo. De entrada uno pensaría que no debe haber problema sobre el particular, no sólo porque la misma Ley señala éste como uno de los puntos que debe tener el contrato de trabajo, sino porque además la misma Ley establece con toda claridad que existen tres tipos de jornada de trabajo, la jornada diurna, la jornada nocturna y la jornada mixta, cada una de ellas con una duración específica y que, además, la Ley, apoyándose en la misma Constitución, establece una duración máxima de ocho horas diarias. Sin embargo, en la redacción de las cláusulas correspondientes suele suceder que se confunde lo que es la duración de la jornada, con el horario específico de trabajo que ha de realizarse. Si bien, el tema de la jornada es propio de una cláusula de contrato de trabajo, no es así el tema del horario de trabajo, el cual en la lógica de la Ley es un tema que debe estar incluido en otro documento laboral bilateral como lo es el reglamento interior de trabajo; sin embargo, si en la empresa no existe tal reglamento, o por diversas razones se considera conveniente que en el contrato de trabajo se exprese y reitere cuál es el horario de trabajo, se incluirá entonces en la redacción de la cláusula correspondiente el señalamiento del tipo de jornada y también del horario de trabajo.

Vale señalar además, que hoy en día la dinámica de las empresas y de sus procesos productivos, ha exigido que el tema de la jornada y los horarios debe ser abordado en los contratos de trabajo flexiblemente, en atención a las necesidades de la misma empresa, esto ha dado lugar a que la cláusula relativa

a este tema pueda incluir variantes como son los horarios rotativos, con variabilidad no sólo en los días a realizarse, sino también en la horas a ejecutarse, tal situación es válida si esta posibilidad queda expresada en el mismo contrato de trabajo, y dentro de ciertos márgenes que permitan al trabajador tener un mínimo de certeza sobre en qué momento habrá de prestar sus servicios a la empresa. El tema de la jornada y los horarios en los contratos individuales de trabajo, ha evolucionado en los últimos años hacia una gran creatividad sobre todo de las empresas, las cuales han tratado de ajustar a sus necesidades específicas el tiempo en que el trabajador está a su disposición; sin embargo, hay que recordar que en éste como en los otros temas abordados en un contrato, siempre habrá que tener presentes los límites que sobre el particular señalan la Constitución y la Ley.

Aquí también sería deseable que la LFT regulara los márgenes dentro de los cuales se podrían dar esas variaciones.

7. CLÁUSULAS SOBRE EL SALARIO

Una cláusula que no puede faltar en el contrato de trabajo es la relativa al salario; en efecto, precisar cuánto habrá de pagarse por los servicios prestados y, por parte del trabajador, cuánto va a recibir, es un punto necesario de aclarar. En este aspecto hay que recordar que la legislación laboral establece márgenes para el establecimiento de la fijación del monto de salario, uno de los más importantes es el salario mínimo que como límite inferior del monto salarial tendrá que respetarse. Por otra parte, en la redacción de esta cláusula en muchas ocasiones resulta útil agregar algunas precisiones que pueden dar certeza a las partes respecto del monto a pagar y a recibir por este concepto, por ejemplo, señalar si se trata de un salario bruto o de un salario neto.

En algunos contratos se han empezado a agregar precisiones en el sentido de señalar que en el monto que se está pagando como salario ya se incluyen otros conceptos o partes proporcionales de los mismos, tal situación hay que tomarla con reservas ya que si bien hay una aceptación explícita del trabajador al aceptar esas modalidades de pago, lo cierto es que la Ley señala expresamente otras modalidades y momentos de pago de determinadas prestaciones (caso del aguinaldo o la prima de antigüedad), ante las cuales la posibilidad de un pago doble no quedaría descartado.

Conviene hacer una mención especial en el caso de los denominados contratos a destajo (del cual hay un modelo en el anexo de este trabajo), en donde no estamos en presencia de un contrato singular y diferente a aquéllos que enlista la Ley al hablar de los tipos de contrato de trabajo en función de su duración, sino más bien, estamos ante un contrato de trabajo en donde la variante respecto de los otros, es la manera en que el mismo incluye una forma diferente de pagar y calcular el salario. El hecho de denominar un contrato a destajo, no le quita su carácter laboral, según lo ha señalado la jurisprudencia (ver anexo), ya que se trata de una relación subordinada en términos de Ley, y lo único que se está variando son las modalidades del pago o salario.

En circunstancias similares se encuentran los denominados contratos de trabajo a comisión (del cual también hay un modelo en el anexo de este trabajo), en donde apoyándose en la Ley, las partes pueden establecer una forma de pago del salario basada en las comisiones que reciba el trabajador.⁴¹

⁴¹ Hay que recordar cómo la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 83 que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. A esta disposición hay que agregar lo señalado en el artículo 85 que dice que el salario nunca debe ser menor al mínimo y que, agrega el artículo 89, cuando la retribución sea variable, como puede serlo en el caso de los salarios a comisión, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones

Una de las temáticas novedosas incluidas en los contratos es la relativa a la forma de pago por medios electrónicos, lo cual de ser el caso deberá aparecer expresamente señalado en el contrato.

8. CLÁUSULAS SOBRE SANCIONES POR FALTAS

En algunos contratos de trabajo se han incluido cláusulas en las cuales se señalan posibles sanciones frente a eventuales incumplimientos o indisciplinas del trabajador. Apoyándose en que la misma Ley señala que las partes podrán incluir otras disposiciones en el escrito que contenga las condiciones de trabajo, es que diversas temáticas pueden formar parte del clausulado, y una de ellas es precisamente la relativa a sanciones. Vale la pena anotar que antes de incluir este tipo de cláusulas en un contrato de trabajo sería útil hacer un análisis del tipo de sanciones de que se trata, ya que en estricto sentido, según la Ley, es un reglamento interior de trabajo en donde deben estar las sanciones que pueden aplicarse a un trabajador por indisciplina en el centro de trabajo, y no en un contrato de trabajo.

Pero si por sanciones nos referimos a otro tipo de consecuencias que pueden tener los comportamientos indeseados de un trabajador en su trabajo, como por ejemplo un despido, estamos ante otro tipo de reglas a respetar.

Sin embargo, habría que tener especial cuidado con este tema ya que el señalamiento de posibles sanciones siempre deberá estar circunscrito a los marcos y límites que la misma Ley señala. En efecto, en materia de rescisión por ejemplo, sólo podrán señalarse como causales aquellas que determina la misma Ley y no podrá señalarse otras causales; así mismo,

obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho.

por lo que se refiere a la forma del despido, aquí sí nos parece que las partes podrían incluir alguna modalidad específica con base en la cual pudiese despedirse al trabajador, siempre en adición a aquellos requisitos de forma que establece la misma Ley, como son el dar un aviso de despido y eventualmente entregar este aviso por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte, como ya se anotaba, y en cuanto a otro tipo de posibles sanciones, por ejemplo de carácter disciplinario que pudieran derivar en una suspensión temporal de los efectos de la relación de trabajo, hay que insistir que todo lo relativo a requisitos de fondo y forma sobre este tipo de sanciones la Ley mexicana ha considerado que el espacio jurídico en el cual el tema ha de plantearse es el reglamento interior de trabajo. Queda la duda de si en un contrato de trabajo se incluyen posibles sanciones disciplinarias que deriven en suspensiones, éstas fueran válidas y procedentes. Tal validez y procedencia dependería, por un lado de la inexistencia en la empresa de un reglamento interior de trabajo, además que incluir aquellos requisitos que la misma Ley señala para estos casos, a saber, tipo de conducta a sancionar, la cual debe no violentar derecho alguno, la posibilidad de que el trabajador pueda ser oído antes de que se pronuncie una sanción, y finalmente, que la suspensión no sea mayor de ocho días.

9. CLÁUSULAS SOBRE VACACIONES

Hablar de los descansos anuales en un contrato de trabajo, siempre ayuda a que los trabajadores puedan tener la expectativa de un descanso mayor al semanal. Estas vacaciones deben de ser, dice la Ley, de una duración mínima de 6 días por el primer año de trabajo e ir aumentando en dos días por cada año siguiente hasta llegar a 12 días, momento en el cual segui-

rán aumentando en dos el número de días de descanso, pero ahora por cada cinco años de trabajo.

Entre las reglas legales que deben reflejarse y respetarse en un contrato están, el que el trabajador deberá disfrutar en forma continua seis días de vacaciones por lo menos, que las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración, que los trabajadores tienen derecho a la denominada prima vacacional, la cual no será menor a 25% sobre los salarios que le correspondan al trabajador durante el periodo de vacaciones y que las vacaciones deben de concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Se trata de un derecho irrenunciable, en donde también ha habido novedades en lo contratos de trabajo; sin embargo, en todos los casos estas novedades deben de ajustarse a la Ley.

10. CLÁUSULAS DE CONFIDENCIALIDAD

Los trabajadores, dice la Ley, deben guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa. La importancia que en su momento el legislador le dio al tema fue grande ya que incluyó entre las posibles causales de despido aquella que se refiere a la revelación de secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

Así, teniendo como referencia estas normas, es que se pueden incluir en un contrato de trabajo señalamientos y compromisos expuestos sobre la obligación de reserva y secrecía que debe guardar el trabajador en la empresa. Sin embargo, como se puede advertir de las normas antes señaladas, este tipo de obligaciones deben de tener relación con aspectos muy

específicos y puntuales de los procesos productivos a los cuales el trabajador pudiera estar vinculado, de tal manera que la información susceptible de revelarse o difundirse, debe de tener esa vinculación con el trabajo. La manera como en un contrato de trabajo puede plasmarse este tipo de aspectos es por lo menos mediante dos modalidades, una, ya sea redactando una cláusula en el contrato de trabajo, en la cual se reitere este tipo de obligaciones que debe de respetar el trabajador, y dos, mediante la suscripción por parte del trabajador de una carta de confidencialidad que como anexo podrá formar parte del mismo contrato de trabajo. Pero, tanto en una como en otra modalidad, es importante que se sea más explícito y preciso respecto del tipo de información que en una empresa determinada se consideraría información reservada o confidencial; esta claridad es conveniente y necesaria ya que sólo señalar de manera abstracta la obligación de reserva, en un caso concreto es probable que no se pueda invocar como fundamento para sancionar a un trabajador por ejemplo con un despido. En el anexo de este trabajo se podrá encontrar un ejemplo de carta de confidencialidad, así como ejemplos de cláusulas de confidencialidad.

Relacionado con este tipo de documentos o cláusulas en un contrato de trabajo, está el tema relativo a los derechos de autor y a la propiedad intelectual. En efecto, algunos trabajadores con motivo del trabajo que van a desarrollar podrán participar en la fabricación de productos u obras respecto de las cuales conviene que se señale de inicio quiénes tienen qué tipo de derechos sobre las mismas, al efecto será conveniente, ya sea en una cláusula redactada al efecto o en una carta específica sobre el tema que acompañe al contrato, que los acuerdos se remitan a la legislación aplicable al caso. No hay que olvidar que la misma Ley cuenta con un capítulo especial sobre las invenciones de los trabajadores que, llegado el caso, habrá que respetar en estas circunstancias.

11. LAS FIRMAS DEL CONTRATO

La identificación gráfica de los contratantes queda plasmada en los contratos por medio de la firma de cada una de las partes. En ese sentido, la firma aparece como el “código gráfico” por medio del cual se busca constatar y evidenciar que los compromisos asumidos en el contrato quedan aceptados y ratificados mediante la suscripción del contrato.

La práctica más común es que al final del contrato se reserve un espacio en el cual, abajo o arriba de los nombres de los contratantes se plasme la firma. Hay que recordar que el contrato de trabajo es un acto *intuitu personae*, por lo cual en principio, en el espacio reservado al trabajador, será él mismo quien suscriba el documento. Queda la duda de si el trabajador puede firmar un contrato de trabajo por medio de apoderado y que, de esa manera, pueda asumir compromisos laborales. Consideramos que en este caso estaríamos en el caso de un contrato de trabajo imperfecto, el cual sólo podrá ser perfeccionado en el momento en el cual el trabajador de manera directa ratifica su voluntad de comprometerse en los términos que hayan quedado establecidos.

En el caso del empleador la firma dependerá de si éste es persona física, caso en el cual será el empleador en persona quien lo suscriba, o si es persona moral; en esta segunda hipótesis quien suscribe lo hará en representación del empleador. Como ya se señaló, líneas arriba, esta calidad de representante del empleador habrá de quedar debidamente acreditada en el mismo contrato, en el espacio dedicado a las declaraciones del empleador.

Si bien es cierto, generalmente las firmas de los contratantes vienen al final del contrato, en la última página, ello permite sólo presumir que se aceptan los compromisos redactados en el contrato. Consideramos que aquí estaríamos ante una presunción que admite prueba en contrario, ya que puede existir

la posibilidad de que, quien suscriba el documento, no vea plasmada y no reconozca su voluntad en los términos que aparecen las cláusulas en el resto del contrato. De esta manera, y con la finalidad de evitar este tipo de dudas y discusiones, es que generalmente se acepta que si bien las firmas autógrafas de los contratantes vengan al final del documento, también se reconozcan y acepten los contenidos del resto de las hojas, para lo cual muchas veces vienen rubricadas.

¿Qué tan válida es una rúbrica? como elemento confirman- te de la aceptación de los compromisos, por desgracia no existen opiniones ni criterios que den una respuesta uniforme al tema; sin embargo, consideramos que la rúbrica tiene una fragilidad mayor que la firma, en términos de que no aparece generalmente plasmada y eventualmente registrada en otro tipo de documentos, contra los cuales se pueda cotejar, llegado el caso en una controversia. Sin embargo, tanto la firma como la rúbrica, si fueran parte de un litigio porque hayan sido objeta- das, podrán ser objeto de peritajes.

Así mismo, en muchas ocasiones en algunos contratos de trabajo se estila que el trabajador agregue una segunda firma del contrato, antecedida por la leyenda de que manifiesta que ha recibido un ejemplar de dicho contrato tal y como lo exige la Ley, esto tiene la utilidad de que se estaría evidenciando el cumplimiento de una obligación legal como lo es el que se entregue al trabajador un ejemplar del contrato de trabajo que suscribe.

No hay que olvidar que en el caso mexicano existe la posi- bilidad de que un inspector de trabajo acuda a la empresa para verificar el cumplimiento de las normas laborales; este ins- pector invariablemente pedirá al empleador copia de los con- tratos de trabajo celebrados, y entre otras cosas la evidencia de que se le haya entregado al trabajador un ejemplar de su con- trato.

Una práctica recurrente también es que se agreguen al final del contrato y luego de la firma del trabajador, los nombres y firmas de testigos, por lo menos dos; la idea de incluir testigos busca darle al acto jurídico una mayor certeza respecto de su existencia y contenido. Tal situación resulta conveniente si en la empresa se considera que en un momento dado, se pudiera cuestionar la existencia misma del contrato en el futuro, por ejemplo en caso de un litigio, eventualidad ante la cual el testimonio de los firmantes adicionales al trabajador puede ayudar.

Vale la pena agregar que el tema de las firmas tiene una variante en el caso de que el trabajador sea menor de edad; en efecto, hay que recordar cómo la Ley establece que en estos casos se deberá contar con la autorización expresa de los padres o tutores del menor. Para atender este requerimiento de la Ley, existen por lo menos dos maneras de hacerlo: una, agregando al final del contrato un espacio para dar cabida a la firma del padre o tutor del menor, y en donde se agregue una leyenda en la cual se diga, que se autoriza al menor de nombre tal, a contratarse con la empresa o institución, así como a realizar las actividades que han quedado expresamente consignadas en el cuerpo del presente contrato de trabajo; la otra manera de hacerlo sería redactando una hoja que el padre o tutor dirija a la empresa o institución, en la cual, de igual manera, señale expresamente que autoriza al menor de nombre tal a realizar las actividades que han quedado expresamente consignadas en el cuerpo del presente contrato de trabajo. En ambos casos resulta conveniente tener la certeza de que quien se ostenta como padre o tutor, realmente tenga tal carácter, para ello algún documento oficial que se adjunte al contrato puede ayudar, como pudiera ser una credencial de elector, pasaporte, cédula profesional y/o acta de nacimiento; todo ello en copia simple, previo cotejo con sus originales respectivos.

Vale la pena anotar que la Ley señala expresamente en su artículo 174 que los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo. Nos parece que dicho certificado debiera ser expedido por alguna institución oficial de salud y adjuntarse al contrato como anexo. En este caso vale la pena referenciar esta circunstancia en las declaraciones del contrato, es decir que se diga expresamente que se trata de un menor en ese rango de edad, y que se describan los datos contenidos en el certificado correspondiente.

Conclusiones

El esquema de contratación individual, así como de manera más amplia el esquema protector ofrecido por el Derecho del Trabajo, correspondía a un momento histórico específico y a una determinada condición profesional, como lo ha señalado Supiot,⁴² y se daba en un contexto en donde el concepto de trabajador presentaba ciertas características particulares: un solo trabajo, puesto fijo, único ingreso familiar, etcétera, situación que hoy en día ha variado, y se vive una etapa donde la relación laboral, basada en conceptos básicos como la subordinación, se ha visto alterada.⁴³

Todo ello ha venido a influir y en muchos casos a afectar las manera como se redactan hoy en día los contratos de trabajo. Bien se podría afirmar que actualmente los contratos individuales de trabajo son uno de los espacios en donde el Derecho del Trabajo se está moldeando y modificando. Estos ajustes al contrato reflejan las necesidades y requerimientos de las empresas, las cuales en muchos casos no ofrecen un espacio de bilateralidad para discutir los contenidos de los contratos con los trabajadores; en ese sentido, la autonomía de la voluntad de las partes, muy amplia en derecho privado, y en principio acotada en derecho laboral, pareciera estarse reivin-

⁴² Cf. Alain Supiot, "Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 118, núm. 1, Ginebra, 1999, p. 39.

⁴³ Cf. Alain Supiot, "Transformaciones...", *op. cit.*, p. 40.

dicando por la empresa, como un espacio en donde puede el patrón encausar la relación laboral por la vía de la redacción casi siempre unilateral de los contratos individuales. Sin embargo, en ese “espacio recuperado” por la empresa como lo es el contrato individual se requiere que el Derecho del Trabajo actúe con mayor vigor para hacer respetar los márgenes que le ha impuesto a la relación laboral. Hoy en día una de las vías por medio de las cuales el Derecho del Trabajo puede confirmar, ratificar y consolidar su carácter protectorio y humanista es incluyendo en su universo normativo, desde constitucional hasta jurisprudencial, pasando por el legal y contractual, que una guía de interpretación, inspiración e integración son los derechos humanos del trabajador.

Es por estas razones que participamos de la idea de que el régimen del trabajo debe modificarse tratando de actualizar sus conceptos para tratar de rescatar el principio protector que inspiró su surgimiento. Este cambio se necesita, señala el mismo Supiot, para avanzar en la búsqueda de nuevos esquemas de protección, por ejemplo hacia conceptos como “Estado Profesional de la Persona”,⁴⁴ basado en una visión global del trabajo, el cual debiera permitir una continuidad en la carrera, más que en la estabilidad, y proteger al trabajador ante las transiciones de un empleo a otro, atacar el tema de la formación profesional, el tránsito de la escuela al trabajo, etcétera. Pero también se necesita insistir en que los procesos democráticos como el que atraviesan países como México no pueden dejar al margen como islas a las relaciones de trabajo y a los espacios en que éstas viven en lo cotidiano, y que,

⁴⁴ “El derecho del trabajo debe ensamblar las exigencias de la igualdad entre los hombres y las mujeres, de la formación permanente, de la actuación en misiones de interés general, de las tareas familiares y de la libertad profesional de los trabajadores. Para ello, es necesario entender las diferentes formas de trabajo más a la luz de lo que las une que de lo que las separa. Así es como será posible definir un ‘estado profesional de la persona’ (por analogía con el estado civil) que concilie la diversidad y la continuidad de la vida laboral”. Cf. Alain Supiot, “Transformaciones...”, *op. cit.*, p. 40.

en ese sentido, el marco jurídico que regula las relaciones de producción, y esto incluye los contratos de trabajo, deben ser ejemplos de reconocimiento y respeto de los derechos laborales y prestacionales de los trabajadores, así como los derechos humanos de éstos.

Se trata finalmente de construir un esquema sobre nuevas bases, que tomen en cuenta las variables de hoy en día, y donde haya una articulación coherente de los derechos involucrados. Y precisamente en esas visiones alternativas al mundo laboral, es que los contratos individuales de trabajo habrán de volver a constituir uno de los pilares del Derecho del Trabajo.

Ante la expectativa de una adecuación y actualización de régimen jurídico de los contratos individuales, nos parece que las ideas que debieran servir de guía para esta reforma serían: la atención de las necesidades de la empresa, la adopción de medidas compensatorias para los trabajadores ante la pérdida del empleo, así como la adopción de mecanismos efectivos que inhiban el abuso, la simulación y la evasión de derechos laborales.

Anexos

1. MODELOS DE CONTRATOS LABORALES⁴⁵

MODELO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO

Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado que celebran por una parte la Empresa _____, como patrón representada en este acto por el C. _____, en su carácter de _____ y por la otra el (la) Sr.(a) _____ como trabajador y quienes por razón de brevedad se denominará en el cuerpo del presente contrato “Patrón” y “Trabajador”, respectivamente, sujetándose a las siguientes:

⁴⁵ Es importante señalar que los formatos y modelos de contratos que se presentan en esta parte del trabajo, buscan mostrar las características generales que presentan estos documentos y de esta manera tener una información amplia del tema abordado en el trabajo, de tal manera que para ser celebrados entre un trabajador y un empleador, requieren de ser revisados y adaptados a las necesidades específicas en un momento dado; en ese sentido, sería recomendable, no sólo llenar los espacios vacíos en cada caso, sino también analizar las circunstancias específicas de la empresa y el trabajador que se va a contratar, con la finalidad de hacer las adecuaciones, modificaciones o adiciones convenientes en cada situación concreta. Si bien es cierto, como se indicó, este trabajo centra su atención en los contratos de trabajo, se consideró conveniente incluir algunos ejemplos de contratos civiles y mercantiles, con la finalidad de mostrar de manera di-

DECLARACIONES

DECLARACIONES DE LA EMPRESA

- I. Declara el patrón que es una sociedad mercantil, debidamente constituida de conformidad con las leyes mexicanas ante la fe del Notario Público Lic. _____, No. _____ de esta Ciudad de _____ mediante escritura pública no. _____ de fecha _____ y con domicilio _____.
- II. Declara el patrón dedicarse principalmente, según su objeto social a la prestación de servicios y/o producción de _____.
- III. Que cuenta para la consecución de su objeto social, con los elementos necesarios para cumplir con sus obligaciones legales frente a sus trabajadores.
- IV. Que sus oficinas se encuentran ubicadas en la Ciudad de _____, en la calle de _____ Col. _____ Delegación _____ C.P. _____, así como aquellas que en un futuro se lleguen a instalar.
- V. Que es su interés contratar al Sr. _____.

DECLARACIONES DEL TRABAJADOR

- I. Declara el trabajador llamarse _____, ser de nacionalidad _____, nacido en _____ tener __ años de edad sexo _____ estado civil _____ y con domicilio en _____ con Registro Federal de Contribuyentes _____.

recta y clara cuáles son las diferencias que existen entre unos contratos y otros y evitar así, que se celebren contratos que no corresponden al tipo de relación jurídica que se debe realizar.

- II. No tener impedimento alguno para celebrar el presente contrato, y obligarse en los términos del mismo, ya que cuenta con la capacidad legal, física e intelectual, conocimientos y habilidades necesarias para realizar las labores encomendadas en este contrato.
- III. Que está de acuerdo con las Declaraciones que anteceden y que tiene pleno conocimiento de las actividades de la Empresa, y que cuenta con la absoluta disponibilidad para prestar sus servicios en los términos y condiciones señalados en el presente contrato.

Manifestando lo anterior, las Partes otorgan las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera. El presente contrato se celebra por tiempo indeterminado y no podrá ser suspendido, rescindido o terminado, sino de acuerdo con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo.

Segunda. El trabajador manifiesta bajo protesta de decir verdad, que tiene los conocimientos y capacidad suficientes, así como la práctica e interés necesarios para el desempeño del trabajador que ha solicitado.

Tercera. El patrón expresa por su parte, tener las facultades legales para obligarse, celebrando el presente contrato, comprometiéndose a guardar respecto al trabajador la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

Cuarta. El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales y subordinados al patrón en el domicilio de éste ya precisado en las Declaraciones de la Empresa, o en cualquiera de los siguientes domicilios _____

_____ en caso de que haya más de un domicilio en donde el trabajador pudiera prestar sus servicios).

Sin embargo, por así convenir a las necesidades de la Empresa, se podrá comisionar de manera temporal al trabajador en cualquiera de los siguientes domicilios, ubicados en _____

_____ de la Ciudad de México o del interior de la República. Esta comisión se sujetará a los siguientes requisitos _____

_____.

El trabajador se obliga a prestar sus servicios consistentes en _____.

Así como aquellas actividades relacionadas de manera directa o indirecta con alguna de las señaladas anteriormente.

Quinta. El trabajador se obliga a prestar sus servicios bajo la dirección del patrón o sus representantes acatando las órdenes de éstos, las disposiciones del reglamento interior de trabajo, y las demás normas legales que le sean aplicables, en particular las señaladas por los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.

Sexta. La duración de la jornada será de ___ horas continuas diarias, de lunes a sábado, con el siguiente horario: de las ___ horas, disponiendo el trabajador de 30 minutos de descanso (o una variante respetando este mínimo), en el momento que acuerde con el patrón. Este tiempo de descanso le será computado como tiempo efectivo laborado de conformidad con el artículo 63 de la Ley Federal de Trabajo.

Séptima. Únicamente podrá trabajarse tiempo extraordinario con autorización por escrito del patrón o su representante.

Octava. El trabajador queda obligado a checar tarjeta y/o firmar las listas de asistencia respectivas a la entrada y salida de

sus labores, o bien a acatar y cumplir con cualquier sistema de control de asistencia que la empresa implemente; su incumplimiento se computará como falta injustificada para todos los efectos legales a que haya lugar.

Novena. El trabajador percibirá, por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, un salario de \$ _____ (en número y letra) mensuales, menos impuestos, suma que le será pagada de manera quincenal.

En la cantidad señalada en esta cláusula queda incluido el pago de los días de descanso semanal.

El trabajador autoriza a la Empresa para aperturarle una cuenta bancaria y depositar en ella vía electrónica su salario.

Décima. El trabajador disfrutará semanalmente de __ días de descanso con goce de salario, los que se conviene por ambas partes que será preferentemente el día domingo y cuyo salario queda incluido en la suma señalada en la cláusula novena, por tratarse de salario mensual.

Décima primera. El trabajador disfrutará de los días de descanso obligatorio siguientes: 1º. de enero, primer lunes de febrero, tercer lunes de marzo, 1º. de mayo, 16 de septiembre, tercer lunes de noviembre, 25 de diciembre y 1º. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; todos ellos con goce de salario íntegro; en caso de ser laborados por necesidades de la empresa, el día le será pagado a éste conforme al artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo.

Décima segunda. El trabajador disfrutará de las vacaciones y aguinaldo que le corresponda con base en la Ley Federal del Trabajo.

Décima tercera. El trabajador estará obligado a someterse a los exámenes o reconocimientos médicos periódicos de conformidad con la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo. El médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

Décima cuarta. El trabajador será adiestrado o capacitado en los términos de los planes y programas establecidos en la empresa de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Décima quinta. La empresa reconoce expresamente al trabajador una antigüedad a su servicio a partir del día en que efectivamente inicia sus labores en la empresa, es decir a partir del _____.

Décima sexta. El trabajador manifiesta haber recibido copia del reglamento interior de trabajo (en caso de que exista), obligándose a cumplir lo establecido en el mismo. Así mismo, manifiesta haber recibido una copia del código de ética vigente en la empresa (en caso de que exista).

Décima séptima. El trabajador expresa que su domicilio que se contiene en la sección de Declaraciones del presente contrato, lo señala como lugar para recibir del patrón toda clase de avisos y notificaciones, obligándose a informar al patrón por escrito cualquier cambio de domicilio, en tanto el patrón no reciba el referido aviso, el domicilio en primera instancia citado será en el que el patrón le hará toda clase de avisos y notificaciones.

Décima octava. Las partes convienen en que todo tipo de trabajo que haya elaborado o participado en la elaboración del mismo el trabajador, con motivo de sus servicios prestados al amparo del presente contrato, serán propiedad exclusiva de

la Empresa, incluyendo los posibles derechos de autor y de manera específica los derechos patrimoniales sobre dichos trabajos, al igual que los derechos de propiedad industrial sobre los productos elaborados o que el trabajador haya participado, de manera directa o indirecta, en su elaboración.

La Empresa podrá gestionar cualquier tipo de protección o registro respecto de los productos del trabajo, ante las autoridades competentes.

Quedan incluidos en esta cláusula, de manera enunciativa y no limitativa: informes, reportes, manuales, borradores de documentos, material literario, artístico, programas de cómputo, sistemas de cómputo, rutinas, aplicaciones, herramientas, cintas, (adecuar en el caso concreto) _____

_____.

Décima novena. Ambas partes señalan que todo lo no previsto expresamente en el presente contrato se regirá por lo dispuesto en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Federal y por la Ley Federal del Trabajo.

Vigésima. Leído que fue por ambas partes el presente Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Indeterminado e impuestas de su contenido y sabedoras de su fuerza legal, lo firmaron en la Ciudad de _____, el día _____ ante los testigos que suscriben. Quedando un ejemplar en poder de cada una de las mismas.

Patrón

El trabajador

(Firma)

(Firma)

Testigos

(Nombre y Firma)

(Nombre y Firma)

El trabajador manifiesta recibir en este acto copia del presente contrato.

(Firma)

Nombre del trabajador

MODELO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
POR OBRA DETERMINADA

Contrato individual de trabajo por obra determinada que celebran por una parte la Empresa _____, como patrón representada por el Sr. _____, en su carácter de _____ y por la otra el (la) Sr. (a) _____ como trabajador y quienes por razón de brevedad se denominará en el cuerpo del presente contrato como “Patrón” y “Trabajador”, respectivamente, sujetándose a las siguientes:

DECLARACIONES

DECLARACIONES DE LA EMPRESA

- I. Declara el patrón que es una sociedad mercantil, debidamente constituida de conformidad con las leyes mexicanas ante la fe del Notario Público _____ mediante escritura pública No. _____ de fecha _____ y con domicilio en _____.
- II. Dedicarse principalmente, según su objeto social, a _____ tanto en el país como en el extranjero.
- III. Que cuenta para la consecución de su objeto social, con los elementos necesarios para cumplir con sus obligaciones legales frente a sus trabajadores.
- IV. Que sus oficinas en la Ciudad de México, Distrito Federal, se encuentran en _____, así como aquellas que en un futuro se lleguen a instalar.
- V. Que es su interés contratar al Sr. _____ para la realización de la obra determinada descrita en el cuerpo del presente contrato.

DECLARACIONES DEL TRABAJADOR

- I. Declara el trabajador llamarse _____, ser de nacionalidad mexicana, nacido en _____ tener ___ años de edad sexo _____ estado civil _____ y con domicilio en _____, con Registro Federal de Contribuyentes _____.
- II. No tener impedimento alguno para celebrar el presente contrato, y obligarse en los términos del mismo, ya que cuenta con la capacidad legal, física e intelectual, conocimientos y habilidades necesarias.
- III. Que está de acuerdo con las Declaraciones que anteceden y que tiene pleno conocimiento de las actividades de la Empresa, y que cuenta con la absoluta disponibilidad para prestar sus servicios en los términos y condiciones señalados en el presente contrato.

Manifestando lo anterior, las Partes, reconociéndose mutuamente su personalidad, otorgan las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera. El presente contrato individual se celebra por obra determinada y no podrá ser suspendido, rescindido o terminado, sino de acuerdo con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo.

Segunda. Este contrato se celebra para el desarrollo de la obra que se especifica a continuación: (Aquí hay que describir con precisión las características y alcances de la obra que se encargará al trabajador), obra que se realizará en un plazo de ___ días aproximadamente, quedando bien entendido por el

trabajador que la anterior enumeración de labores sólo es enunciativa y no limitativa, toda vez que el trabajador tiene obligación de atender también cualquier otro trabajo anexo o conexo con su obligación principal, aun cuando accidentalmente haya de ser desempeñado fuera del lugar de trabajo, el trabajador se obliga a cumplir el objeto y materia de este contrato, y acatará siempre en todos sus actos las órdenes que sus jefes le den. En consecuencia, se trata de un trabajador eventual, pues no constituye una actividad normal o permanentemente del patrón que pudiera ejecutarse únicamente con el personal de planta. Lo anterior con apoyo en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo.

Al término de la obra señalada en la presente cláusula el trabajador extenderá por escrito a la empresa el más amplio finiquito que en derecho corresponda, en el cual expresará que ha concluido la obra a entera satisfacción de la Empresa.

Tercera. El presente contrato obliga a las partes a lo expresamente pactado, por lo que su duración será la que señala en la cláusula segunda que antecede, al concluir los términos del mismo, la empresa lo dará por terminado con apoyo en lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad para la misma.

Cuarta. El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales y subordinados al patrón en el domicilio de éste ya precisado en las Declaraciones de la Empresa, o en cualquiera de los siguientes domicilios _____

_____ (esto en el caso de que haya más de un posible domicilio donde el trabajador vaya a laborar).

El trabajador, con motivo de la realización de la obra a la que se refiere la cláusula segunda del presente contrato, se obliga a prestar sus servicios consistentes en _____

_____.

Quinta. El trabajador se obliga a prestar sus servicios bajo la dirección del patrón o sus representantes acatando las órdenes de éstos, las disposiciones del reglamento interior de trabajo, y las demás normas legales que le sean aplicables, en particular las señaladas por los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.

Sexta. La duración de la jornada será de ocho horas continuas diarias, de lunes a sábado, con el siguiente horario: de las ___ horas a las ___ horas, disponiendo el trabajador de _____ de descanso, que le será computada como tiempo efectivo laborando de conformidad con el artículo 63 de la Ley Federal de Trabajo.

Séptima. Únicamente podrá trabajarse tiempo extraordinario con autorización por escrito del patrón o su representante.

Octava. El trabajador queda obligado a checar tarjeta, firmar las listas de asistencia respectivas a la entrada y salida de sus labores, o bien a acatar y cumplir con cualquier sistema de control de asistencia que la empresa implemente; su incumplimiento se computará como falta injustificada para todos los efectos legales a que haya lugar.

Novena. El trabajador percibirá, por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, un salario de \$ _____ (en número y letra) mensuales, menos impuestos, suma que le será pagada de manera quincenal.

En la cantidad señalada en esta cláusula queda incluido el pago de los días de descanso semanal.

El trabajador autoriza a la Empresa para aperturarle una cuenta bancaria y depositar en ella vía electrónica su salario.

Décima. El trabajador disfrutará semanalmente de ___ días de descanso con goce de salario, los que se conviene por ambas partes que será preferentemente el día domingo y cuyo salario queda incluido en la suma señalada en la cláusula novena, por tratarse de salario mensual.

Décima primera. El trabajador disfrutará de los días de descanso obligatorio siguientes: 1°. de enero, primer lunes de febrero, tercer lunes de marzo, 1°. de mayo, 16 de septiembre, tercer lunes de noviembre, 25 de diciembre y 1°. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; todos ellos con goce de salario íntegro; en caso de ser laborados por necesidades de la empresa, el día le será pagado a éste conforme al artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo.

Décima segunda. El trabajador disfrutará de las vacaciones y aguinaldo que le corresponda con base en la Ley Federal del Trabajo.

Décima tercera. El trabajador estará obligado a someterse a los exámenes o reconocimientos médicos periódicos de conformidad con la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo. El médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

Décima cuarta. El trabajador será adiestrado o capacitado en los términos de los planes y programas establecidos en la empresa de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Décima quinta. El trabajador manifiesta haber recibido copia del reglamento interior de trabajo (en caso de que exista), obligándose a cumplir lo establecido en el mismo.

Así mismo, manifiesta haber recibido una copia del código de ética vigente en la empresa (en caso de que en la empresa existan este tipo de documentos).

Décima sexta. El trabajador expresa que su domicilio señalado en la sección de Declaraciones del presente contrato, lo señala como lugar para recibir del patrón toda clase de avisos y notificaciones, obligándose a informar al patrón por escrito cualquier cambio de domicilio, en tanto el patrón no reciba el referido aviso, el domicilio en primera instancia citado será en el que el patrón le hará toda clase de avisos y notificaciones.

Décima séptima. Las partes convienen en que todo tipo de trabajo que haya elaborado o participado en la elaboración del mismo el trabajador, con motivo de sus servicios prestados al amparo del presente contrato, serán propiedad exclusiva de la Empresa, incluyendo los posibles derechos de autor y de manera específica los derechos patrimoniales sobre dichos trabajos.

La Empresa podrá gestionar cualquier tipo de protección o registro respecto de los productos del trabajo, ante las autoridades competentes.

Quedan incluidos en esta cláusula, de manera enunciativa y no limitativa: informes, reportes, manuales, borradores de documentos, material literario, artístico, programas de cómputo, sistemas de cómputo, rutinas, aplicaciones, herramientas, cintas, (hacer las precisiones necesarias para el caso concreto).

Décima octava. Ambas partes señalan que todo lo no previsto expresamente en el presente contrato se regirá por lo dispuesto en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Federal y por la Ley Federal del Trabajo.

Décima novena. Leído que fue por ambas partes el presente Contrato Individual de Trabajo por Obra Determinada e impuestas de su contenido y sabedoras de su fuerza legal, lo firmaron en la Ciudad de México, D.F., el día _____ ante los testigos que suscriben. Quedando un ejemplar en poder de cada una de las mismas.

Patrón

El trabajador

(Firma)

(Firma)

Testigos

(Nombre y Firma)

(Nombre y Firma)

El trabajador manifiesta recibir en este acto copia del presente contrato.

(Firma)

Nombre del trabajador

MODELO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
POR TIEMPO DETERMINADO

Contrato individual de trabajo por tiempo determinado que celebran por una parte la Empresa _____ como patrón, representada por el Sr. _____, en su carácter de _____ y por la otra el (la) Sr. (a) _____ como trabajador y quienes por razón de brevedad se denominarán en el cuerpo del presente contrato como “Patrón” y “Trabajador”, respectivamente, sujetándose a las siguientes:

DECLARACIONES

DECLARACIONES DE LA EMPRESA

- I. Declara el patrón que es una sociedad mercantil, debidamente constituida de conformidad con las leyes mexicanas ante la fe del Notario Público _____ mediante escritura pública No. _____ de fecha _____ y con domicilio en _____.
- II. Dedicarse principalmente, según su objeto social a _____.
- III. Que cuenta para la consecución de su objeto social, con los elementos necesarios para cumplir con sus obligaciones legales frente a sus trabajadores.
- IV. Que sus oficinas en la Ciudad de México, Distrito Federal, se encuentran en _____, así como aquellas que en un futuro se lleguen a instalar.
- V. Que es su interés contratar al Sr. _____.

DECLARACIONES DEL TRABAJADOR

- I. Declara el trabajador llamarse _____, ser de nacionalidad mexicana, nacido en _____ tener ___ años de edad sexo _____ estado civil _____ y con domicilio en _____, con Registro Federal de Contribuyentes _____.
- II. No tener impedimento alguno para celebrar el presente contrato, y obligarse en los términos del mismo, ya que cuenta con la capacidad legal, física e intelectual, conocimientos y habilidades necesarias.
- III. Que está de acuerdo con las Declaraciones que anteceden y que tiene pleno conocimiento de las actividades de la Empresa, y que cuenta con la absoluta disponibilidad para prestar sus servicios en los términos y condiciones señalados en el presente contrato.

Manifestando lo anterior, las Partes, reconociéndose mutuamente su personalidad, otorgan las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera. El presente contrato individual se celebra por tiempo determinado y no podrá ser suspendido, rescindido o terminado, sino de acuerdo con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo.

Segunda. Este contrato se celebra por tiempo determinado y se dará por terminado sin responsabilidad para las partes el día _____, en virtud de que su celebración obedece a las siguientes circunstancias excepcionales: _____, es decir, se trata de un trabajo eventual, pues no constituye una actividad normal o permanentemente del patrón que pudiera ejecutarse únicamente con el

personal de planta, o para sustituir temporalmente a éste. Lo anterior se apoya en el artículo 37 de la Ley Federal De Trabajo.

Tercera. El presente contrato obliga a las partes a lo expresamente pactado, por lo que su duración será la que se señala en la cláusula segunda que antecede, al concluir los términos del mismo, la empresa lo dará por terminado con apoyo en lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad para la misma.

Cuarta. El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales y subordinados al patrón en el domicilio de éste ya precisado en las Declaraciones de la Empresa, o en cualquiera de los siguientes domicilios (en caso de que haya más de un domicilio en donde el trabajador pudiera prestar sus servicios)

El trabajador se obliga a prestar sus servicios consistentes en: _____ (Todos ellos deberán ser acordes con el tipo de duración temporal de este contrato).

Quinta. El trabajador se obliga a prestar sus servicios bajo la dirección del patrón o sus representantes acatando las órdenes de éstos, las disposiciones del reglamento interior de trabajo, y las demás normas legales que le sean aplicables, en particular las señaladas por los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.

Sexta. La duración de la jornada será de ocho horas continuas diarias, de lunes a sábado, con el siguiente horario: de las ___ horas a las ___ horas, disponiendo el trabajador de 30 minutos (o más si así se considera) descanso, que le serán computados como tiempo efectivo laborado de conformidad con el artículo 63 de la Ley Federal de Trabajo.

Séptima. Únicamente podrá trabajarse tiempo extraordinario con autorización por escrito del patrón o su representante.

Octava. El trabajador queda obligado a checar tarjeta, firmar las listas de asistencia respectivas a la entrada y salida de sus labores, o bien a acatar y cumplir con cualquier sistema de control de asistencia que la empresa implemente; su incumplimiento se computará como falta injustificada para todos los efectos legales a que haya lugar.

Novena. El trabajador percibirá, por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, un salario de \$ _____ (en número y letra) mensuales, menos impuestos, suma que le será pagada de manera quincenal.

En la cantidad señalada en esta cláusula queda incluido el pago de los días de descanso semanal.

El trabajador autoriza a la Empresa para aperturarle una cuenta bancaria y depositar en ella vía electrónica su salario.

Décima. El trabajador disfrutará semanalmente de __ días de descanso con goce de salario, los que se conviene por ambas partes que será preferentemente el día domingo y cuyo salario queda incluido en la suma señalada en la cláusula novena, por tratarse de salario mensual.

Décima primera. El trabajador disfrutará de los días de descanso obligatorio siguientes: 1º. de enero, primer lunes de febrero, tercer lunes de marzo, 1º. de mayo, 16 de septiembre, tercer lunes de noviembre, 25 de diciembre y 1º. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; todos ellos con goce de salario íntegro; en caso de ser laborados por necesidades de la empresa, el día le será pagado a éste conforme al artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo.

Décima segunda. El trabajador disfrutará de las vacaciones y aguinaldo que le corresponda con base en la Ley Federal del Trabajo.

Décima tercera. El trabajador estará obligado a someterse a los exámenes o reconocimientos médicos periódicos de conformidad con la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo. El médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

Décima cuarta. El trabajador será adiestrado o capacitado en los términos de los planes y programas establecidos en la empresa de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Décima quinta. El trabajador manifiesta haber recibido copia del reglamento interior de trabajo y del código de ética (en caso de que existan este tipo de documentos en la empresa), obligándose a cumplir lo establecido en los mismos.

Décima sexta. El trabajador expresa que su domicilio que se contiene en la sección de Declaraciones del presente contrato, lo señala como lugar para recibir del patrón toda clase de avisos y notificaciones, obligándose a informar al patrón por escrito cualquier cambio de domicilio, en tanto el patrón no reciba el referido aviso, el domicilio en primera instancia citado será en el que el patrón le hará toda clase de avisos y notificaciones.

Décima séptima. Las partes convienen en que todo tipo de trabajo que haya elaborado o participado en la elaboración del mismo el trabajador, con motivo de sus servicios prestados al amparo del presente contrato, serán propiedad exclusiva de la Empresa, incluyendo los posibles derechos de autor y de ma-

nera específica los derechos patrimoniales sobre dichos trabajos.

La Empresa podrá gestionar cualquier tipo de protección o registro respecto de los productos del trabajo, ante las autoridades competentes.

Quedan incluidos en esta cláusula, de manera enunciativa y no limitativa: informes, reportes, (hacer las precisiones necesarias, de ser el caso, en la empresa) _____.

Décima octava. Ambas partes señalan que todo lo no previsto expresamente en el presente contrato se regirá por lo dispuesto en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Federal y la Ley Federal del Trabajo.

Décima novena. Leído que fue por ambas partes el presente Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado e impuestas de su contenido y sabedoras de su fuerza legal, lo firmaron en la Ciudad de México, D.F., el día _____ ante los testigos que suscriben. Quedando un ejemplar en poder de cada una de las mismas.

Patrón

El trabajador

(Firma)

(Firma)

Testigos

(Nombre y Firma)

(Nombre y Firma)

El trabajador manifiesta recibir en este acto copia del presente contrato.

(Firma)

Nombre del trabajador

MODELO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
A DESTAJO

Contrato individual de trabajo a destajo que celebran por una parte la Empresa _____, como patrón representada en este acto por el C. _____, en su carácter de _____ y por la otra el (la) Sr. (a) _____ como trabajador y quienes por razón de brevedad se denominará en el cuerpo del presente contrato “Patrón” y “Trabajador”, respectivamente, sujetándose a las siguientes:

DECLARACIONES

DECLARACIONES DE LA EMPRESA

- I. Declara el patrón que es una sociedad mercantil, debidamente constituida de conformidad con las leyes mexicanas ante la fe del Notario Público Lic. _____, no. _____ de esta Ciudad de _____ mediante escritura pública no. _____ de fecha _____ y con domicilio _____.
- II. Declara el patrón dedicarse principalmente, según su objeto social a la prestación de servicios y/o producción de _____.
- III. Que cuenta para la consecución de su objeto social, con los elementos necesarios para cumplir con sus obligaciones legales frente a sus trabajadores.
- IV. Que sus oficinas se encuentran ubicadas en la Ciudad de _____, en la calle de _____ Col. _____ Delegación _____ C.P. _____, así como aquellas que en un futuro se lleguen a instalar.

V. Que es su interés contratar al Sr. _____.

DECLARACIONES DEL TRABAJADOR

- I. Declara el trabajador llamarse _____, ser de nacionalidad _____, nacido en _____ tener _____ años de edad _____ sexo _____ estado civil _____ y con domicilio en _____, con Registro Federal de Contribuyentes _____.
- II. No tener impedimento alguno para celebrar el presente contrato, y obligarse en los términos del mismo, ya que cuenta con la capacidad legal, física e intelectual, conocimientos y habilidades necesarias para realizar las labores encomendadas en este contrato.
- III. Que está de acuerdo con las Declaraciones que anteceden y que tiene pleno conocimiento de las actividades de la Empresa, y que cuenta con la absoluta disponibilidad para prestar sus servicios en los términos y condiciones señalados en el presente contrato.

Manifestando lo anterior, las Partes otorgan las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera. El presente contrato se celebra por tiempo indeterminado y no podrá ser suspendido, rescindido o terminado, sino de acuerdo con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo.

Segunda. El trabajador manifiesta bajo protesta de decir verdad, que tiene los conocimientos y capacidad suficientes, así

como la práctica e interés necesarios para el desempeño del trabajo que ha solicitado.

Tercera. El patrón expresa por su parte, tener las facultades legales para obligarse, celebrando el presente contrato. Comprometiéndose a guardar al trabajador la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

Cuarta. El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales y subordinados al patrón en el domicilio de éste ya precisado en las Declaraciones de la Empresa, o en cualquiera de los siguientes domicilios _____
_____ (en caso de que haya más de un domicilio en donde el trabajador pudiera prestar sus servicios).

Sin embargo, por así convenir a las necesidades de la Empresa, se podrá comisionar de manera temporal al trabajador en cualquiera de los siguientes domicilios, ubicados en _____
_____ de la Ciudad de México o del interior de la República. En este caso se observarán las siguientes formalidades: _____.

El trabajador se obliga a prestar sus servicios consistentes en _____.

Así como aquellas actividades relacionadas de manera directa o indirecta con alguna de las señaladas anteriormente.

Quinta. El trabajador se obliga a prestar sus servicios bajo la dirección del patrón o sus representantes acatando las órdenes de éstos, las disposiciones del reglamento interior de trabajo, y las demás normas legales que le sean aplicables, en particular las señaladas por los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.

Sexta. La duración de la jornada será de ___ horas continuas diarias, de lunes a sábado, con el siguiente horario: de las ___

horas, disponiendo el trabajador de 30 minutos de descanso, en el momento que acuerde con el patrón. Este tiempo de descanso le será computado como tiempo efectivo laborado de conformidad con el artículo 63 de la Ley Federal de Trabajo.

Séptima. Únicamente podrá trabajarse tiempo extraordinario con autorización por escrito del patrón o su representante.

Octava. El trabajador queda obligado a checar tarjeta y/o firmar las listas de asistencia respectivas a la entrada y salida de sus labores, o bien a acatar y cumplir con cualquier sistema de control de asistencia que la empresa implemente; su incumplimiento se computará como falta injustificada para todos los efectos legales a que haya lugar.

Novena. El trabajador percibirá, por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, un salario calculado a razón de _____ por cada producto (de preferencia señalar y/o describir el producto) que realice durante (periodo de tiempo), menos impuestos; dicha cantidad será en promedio por lo menos, el salario mínimo general vigente al momento de pago en la Ciudad de México (o el lugar donde se presten los servicios).

El pago del salario calculado con base en lo anteriormente señalado, se hará de manera quincenal, los días 15 de y 30 de cada mes, o al día siguiente de esa fecha, en caso de que caigan en día inhábil.

En la cantidad señalada en esta cláusula queda incluido el pago de los días de descanso semanal.

El trabajador autoriza a la Empresa para aperturarle una cuenta bancaria y depositar en ella vía electrónica su salario.

Décima. El trabajador disfrutará semanalmente de ___ días de descanso con goce de salario, los que se conviene por ambas partes que será preferentemente el día domingo y cuyo salario queda incluido en la suma señalada en la cláusula novena, por tratarse de salario mensual.

Décima primera. El trabajador disfrutará de los días de descanso obligatorio siguientes: 1º. de enero, primer lunes de febrero, tercer lunes de marzo, 1º. de mayo, 16 de septiembre, tercer lunes de noviembre, 25 de diciembre y 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; todos ellos con goce de salario íntegro; en caso de ser laborados por necesidades de la empresa, el día le será pagado a éste conforme al artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo.

Décima segunda. El trabajador disfrutará de las vacaciones y aguinaldo que le corresponda con base en la Ley Federal del Trabajo.

Décima tercera. El trabajador estará obligado a someterse a los exámenes o reconocimientos médicos periódicos de conformidad con la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo. El médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

Décima cuarta. El trabajador será adiestrado o capacitado en los términos de los planes y programas establecidos en la empresa de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Décima quinta. La empresa reconoce expresamente al trabajador una antigüedad a su servicio a partir del día en que efectivamente inicia sus labores en la empresa, es decir a partir del _____.

Décima sexta. El trabajador manifiesta haber recibido copia del reglamento interior de trabajo, obligándose a cumplir lo establecido en el mismo. Así mismo, manifiesta haber recibido una copia del código de ética vigente en la empresa. (En caso de que existan estos documentos en la empresa).

Décima séptima. El trabajador expresa que su domicilio que se contiene en la sección de Declaraciones del presente contrato, lo señala como lugar para recibir del patrón toda clase de avisos y notificaciones, obligándose a informar al patrón por escrito cualquier cambio de domicilio, en tanto el patrón no reciba el referido aviso, el domicilio en primera instancia citado será en el que el patrón le hará toda clase de avisos y notificaciones.

Décima octava. Las partes convienen en que todo tipo de trabajo que haya elaborado o participado en la elaboración del mismo el trabajador, con motivo de sus servicios prestados al amparo del presente contrato, serán propiedad exclusiva de la Empresa, incluyendo los posibles derechos de autor y de manera específica los derechos patrimoniales sobre dichos trabajos, al igual que los derechos de propiedad intelectual sobre los productos elaborados o que el trabajador haya participado, de manera directa o indirecta, en su elaboración. La Empresa podrá gestionar cualquier tipo de protección o registro respecto de los productos del trabajo, ante las autoridades competentes.

Quedan incluidos en esta cláusula, de manera enunciativa y no limitativa: informes, reportes, manuales, borradores de documentos, material literario, artístico, programas de cómputo, sistemas de cómputo, rutinas, aplicaciones, herramientas, cintas, (adecuar en el caso concreto).

Décima novena. Ambas partes señalan que todo lo no previsto expresamente en el presente contrato se regirá por lo dispuesto en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Federal y la Ley Federal del Trabajo.

Vigésima. Leído que fue por ambas partes el presente Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Indeterminado e impuestas de su contenido y sabedoras de su fuerza legal, lo firmaron en la Ciudad de _____, el día _____ ante los testigos que suscriben. Quedando un ejemplar en poder de cada una de las mismas.

Patrón

El trabajador

(Firma)

(Firma)

Testigos

(Nombre y Firma)

(Nombre y Firma)

El trabajador manifiesta recibir en este acto copia del presente contrato.

(Firma)

Nombre del trabajador

MODELO DE CONTRATO POR COMISIÓN
DE CARÁCTER LABORAL

Contrato individual de trabajo por tiempo indefinido y por comisión de carácter laboral que celebran por una parte la Empresa _____ como patrón representada por el _____, en su carácter de _____ y por la otra el (la) Sr. (a) _____ como trabajador y quienes por razón de brevedad se denominará en el cuerpo del presente contrato “Patrón” y “Trabajador”, respectivamente, sujetándose a las siguientes:

DECLARACIONES

DECLARACIONES DE LA EMPRESA

- I. Declara el patrón que es una sociedad mercantil, debidamente constituida de conformidad con las leyes mexicanas ante la fe del Notario Público _____ mediante escritura pública No. _____ de fecha _____ y con domicilio _____.
- II. Dedicarse principalmente, según su objeto social a _____.
- III. Que cuenta para la consecución de su objeto social, con los elementos necesarios para cumplir con sus obligaciones legales frente a sus trabajadores.
- IV. Que sus oficinas en la Ciudad de México, Distrito Federal, se encuentran en _____, así como aquellas que en un futuro se lleguen a instalar.
- V. Que es su interés contratar al Sr. _____ bajo la modalidad de comisionista.

DECLARACIONES DEL TRABAJADOR

- I. Declara el trabajador llamarse _____, ser de nacionalidad _____, nacido en _____ tener _____ años de edad sexo _____ estado civil _____ y con domicilio en _____, con Registro Federal de Contribuyentes _____.
- II. No tener impedimento alguno para celebrar el presente contrato, y obligarse en los términos del mismo, ya que cuenta con la capacidad legal, física e intelectual, conocimientos y habilidades necesarias.
- III. Que está de acuerdo con las Declaraciones que anteceden y que tiene pleno conocimiento de las actividades de la Empresa, y que cuenta con la absoluta disponibilidad para prestar sus servicios en los términos y condiciones señalados en el presente contrato.

Manifestando lo anterior, ambas partes reconocen que su relación contractual se rige por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 285 a 291 de dicho ordenamiento, y por lo cual otorgan las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera. El presente contrato se celebra por tiempo indeterminado y no podrá ser suspendido, rescindido o terminado, sino de acuerdo con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo.

Segunda. El trabajador manifiesta bajo protesta de decir verdad, que tiene los conocimientos y capacidad suficientes, así

como la práctica e interés necesarios para el desempeño del trabajador que ha solicitado.

Tercera. El patrón expresa por su parte, tener las facultades legales para obligarse, celebrando el presente contrato. Comprometiéndose a guardar el trabajador la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

Cuarta. El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales y subordinados al patrón en el domicilio de éste ya precisado en las Declaraciones de la Empresa, o en cualquiera de los siguientes domicilios _____
(la idea aquí es señalar otros posibles domicilios de la empresa en que pueda desarrollarse la relación de trabajo, de ser el caso).

El trabajador se obliga a prestar sus servicios consistentes en (ventas y de qué tipo).

Quinta. El trabajador se obliga a prestar sus servicios bajo la dirección del patrón o sus representantes acatando las órdenes de éstos, las disposiciones del reglamento interior de trabajo, y las demás normas legales que le sean aplicables, en particular las señaladas por los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.

Sexta. La duración de la jornada será de ocho horas continuas diarias, de lunes a sábado, con el siguiente horario: de las ___ horas a las ___ horas, disponiendo el trabajador de 30 minutos (o más) de descanso, en el momento que acuerden las partes, el cual le será computado como tiempo efectivo laborado de conformidad con el artículo 63 de la Ley Federal de Trabajo. De igual manera, el trabajador se compromete a reportar (señalar el periodo, diario, semanal, etc.), las operaciones o ven-

tas que haya concretado, de la siguiente manera _____
_____.

Séptima. Únicamente podrá trabajarse tiempo extraordinario con autorización por escrito del patrón y su representante.

Octava. El trabajador queda obligado a checar tarjeta, firmar las listas de asistencia respectivas a la entrada y salida de sus labores, o bien a acatar y cumplir con cualquier sistema de control de asistencia que la empresa implemente; su incumplimiento se computará como falta injustificada para todos los efectos legales a que haya lugar.

Novena. El trabajador percibirá, por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, un salario de \$ _____ (en número y letra) mensuales, más una comisión por un monto de ___% por cada una de las ventas que se hayan concretado, menos impuestos, suma que le será pagada de manera quincenal.

El porcentaje a que se refiere esta cláusula se calculará de la siguiente manera (precisar la manera de calcular las comisiones):

_____.

Para efectos de esta cláusula se entenderá que una venta se ha concretado a partir del momento en que: (se complete un pedido, se haya dado un anticipo, se haya pagado la totalidad del producto, etc.) _____
_____.

En la cantidad señalada en esta cláusula queda incluido el pago de los días de descanso semanal.

El trabajador autoriza a la Empresa para aperturarle una cuenta bancaria y depositar en ella vía electrónica su salario.

Décima. El trabajador disfrutará semanalmente de ___ días de descanso con goce de salario, los que se conviene por ambas partes que será preferentemente el día domingo y cuyo salario queda incluido en la suma señalada en la cláusula novena, por tratarse de salario mensual.

Décima primera. El trabajador disfrutará de los días de descanso obligatorio siguientes: 1º. de enero, primer lunes de febrero, tercer lunes de marzo, 1º. de mayo, 16 de septiembre, tercer lunes de noviembre, 25 de diciembre y 1º. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; todos ellos con goce de salario íntegro; en caso de ser laborados por necesidades de la empresa, el día le será pagado a éste conforme al artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo.

Décima segunda. El trabajador disfrutará de las vacaciones y aguinaldo que le corresponda con base en la Ley Federal del Trabajo.

Décima tercera. El trabajador estará obligado a someterse a los exámenes o reconocimientos médicos periódicos de conformidad con la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo. El médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

Décima cuarta. El trabajador será adiestrado o capacitado en los términos de los planes y programas establecidos en la empresa de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Décima quinta. El trabajador manifiesta haber recibido copia del reglamento interior de trabajo (en caso de que exista), obligándose a cumplir lo establecido en el mismo. Así mismo, manifiesta haber recibido una copia del código de ética vigente en la empresa (de ser el caso).

Décima sexta. El trabajador expresa que su domicilio que se contiene en la sección de Declaraciones del presente contrato, lo señala como lugar para recibir del patrón toda clase de avisos y notificaciones, obligándose a informar al patrón por escrito cualquier cambio de domicilio; en tanto el patrón no reciba el referido aviso, el domicilio en primera instancia citado será en el que el patrón le hará toda clase de avisos y notificaciones.

Décima séptima. Las partes convienen en que todo tipo de trabajo que haya elaborado o participado en la elaboración del mismo el trabajador, con motivo de sus servicios prestados al amparo del presente contrato, serán propiedad exclusiva de la Empresa, incluyendo los posibles derechos de autor y de manera específica los derechos patrimoniales sobre dichos trabajos.

La Empresa podrá gestionar cualquier tipo de protección o registro respecto de los productos del trabajo, ante las autoridades competentes.

Quedan incluidos en esta cláusula, de manera enunciativa y no limitativa: informes, reportes, obras, manuales, agenda de clientes (precisar según sea el caso) _____

_____.

Décima octava. El trabajador manifiesta que tiene pleno conocimiento de que, de conformidad con el artículo 291 de la Ley Federal del Trabajo, es causa de rescisión del presente

contrato y sin responsabilidad para la empresa, la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones y ventas.

Décima novena. Ambas partes señalan que todo lo no previsto expresamente en el presente contrato se regirá por lo dispuesto en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Federal y la Ley Federal del Trabajo.

Vigésima. Leído que fue por ambas partes el presente Contrato e impuestas de su contenido y sabedoras de su fuerza legal, lo firmaron en la Ciudad de México, D.F., el día _____ ante los testigos que suscriben. Quedando un ejemplar en poder de cada una de las mismas.

Patrón

El trabajador

(Firma)

(Firma)

Testigos

(Nombre y Firma)

(Nombre y Firma)

El trabajador manifiesta recibir en este acto copia del presente contrato.

(Firma)

Nombre del trabajador

2. MODELOS DE CLÁUSULAS Y CARTAS DE CONFIDENCIALIDAD

MODELOS DE CLÁUSULAS

CLÁUSULA “x”.- El trabajador se compromete a guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeñe, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

CLÁUSULA “x”.- El trabajador se compromete a guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeñe, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

De manera enunciativa, mas no limitativa en la empresa se entienden por asuntos reservados los siguientes: (detallar en el caso concreto).

CLÁUSULA “x”.- El trabajador se compromete a guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeñe, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

De manera enunciativa, mas no limitativa en (nombre de la empresa o institución) se entienden por asuntos reservados los siguientes:

- a) Secretos técnicos: _____.
- b) Secretos comerciales: _____.
- c) Secretos de fabricación: _____.
- d) Asuntos administrativos reservados: _____.
- e) Asuntos confidenciales: _____.

CLÁUSULA “x”.- El trabajador se compromete a guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeñe, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

El trabajador se hace sabedor de las implicaciones y consecuencias jurídicas laborales y penales en que incurren las personas que revelan secretos de una empresa, sin la autorización necesaria.

MODELO DE CARTA DE CONFIDENCIALIDAD

México D.F. a ___ de _____ de _____.

EMPRESA O INSTITUCIÓN

(Nombre de la empresa o institución y/o razón social. Domicilio de la empresa o institución)

Con motivo de mi ingreso a (Nombre de la Empresa o Institución), para ocupar el puesto de _____ manifiesto, bajo protesta de decir verdad que estoy al tanto y tengo conocimiento pleno de los ilícitos y penas en que incurren quienes, como empleados o trabajadores de una empresa o institución como en la que presto mis servicios, al divulgar información confidencial, información reservada o secretos industriales, que así sean considerados por la empresa (o institución), y a los cuales haya tenido acceso o conocimiento con motivo de mi trabajo.

Para efectos de lo establecido en el artículo 47, fracción IX, artículo 134 fracción XIII y demás disposiciones aplicables del Código Penal vigente en el Distrito Federal, se entiende que en (Nombre de la Empresa o Institución) se consideran como secretos industriales, información confidencial y/o reservada, de manera enunciativa mas no limitativa, entre otras: las invenciones, mejoras, modelos de utilidad, diseños, programas, sistemas de cómputo (Enunciar las informaciones de manera concreta). De igual manera acepto y reconozco que dichos materiales e informaciones son propiedad de (Nombre de la empresa o Institución), por lo cual no se podrá hacer uso ni disponer de dichos materiales e información, sin la autorización expresa y por escrito de (Nombre de la empresa o Institución).

Así mismo, manifiesto que lo anterior no viola las disposiciones legales en materia de propiedad intelectual ni derechos de autor de terceros, por lo que en caso de existir juicio o reclamación en contra de (Nombre de la empresa o Institución), en este acto me comprometo a sacar en paz y a salvo a esta última y a responder por los daños y perjuicios que se le ocasionen por tal motivo.

Por lo anterior, me obligo a guardar absoluta confidencialidad respecto de toda la información antes descrita de manera enunciativa y no limitativa, así como a responder ante cualquier autoridad civil, laboral o penal que me requiera.

Protesto lo necesario

Nombre del trabajador

Testigo

Testigo

3. MODELOS DE CONTRATOS CIVILES Y MERCANTILES

MODELO DE CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Contrato de Prestación de Servicios Profesionales que celebran por una parte _____, a quien en lo sucesivo se denominará el profesionalista, representada en este acto por (en caso de ser persona moral) y por la otra a (persona moral o física), representada por (en caso de ser persona moral), a quien en lo sucesivo se le denominará el cliente, de conformidad con las siguientes:

DECLARACIONES

I. Del Cliente.

1. Que es una persona física o moral (según sea el caso), con personalidad jurídica (Datos fiscales) _____.
2. (En caso de una persona moral describir los datos notariales sobre su legal existencia) _____.
3. Que a la firma del presente Contrato, cuenta con todas las facultades necesarias para celebrar este tipo de actos.
4. Que requiere de los servicios del profesionalista _____.
5. Que señala como domicilio el ubicado en la calle de _____.

II. Del Profesionista.

1. Que como consta en escritura (En caso de ser persona moral).
2. Que está representada por (En caso de ser persona moral).
3. Que tiene la capacidad jurídica para contratar y reúne las condiciones técnicas, así como los recursos humanos y materiales necesarios para desempeñar las funciones que se encomiendan en este Contrato.
4. Que tiene su domicilio para los fines y efectos legales de este contrato en _____.
5. Que es su voluntad poner su capacidad con el fin de que el Cliente cuente con un servicio adecuado.

III. De ambas partes.

1. Que es su voluntad celebrar el presente Contrato, para lo cual cuentan con las atribuciones y capacidad legal necesaria, por lo que, de común acuerdo se obligan a otorgarlo con base en las siguientes cláusulas:

CLÁUSULAS

PRIMERA. El Profesionista se obliga a prestar sus servicios profesionales con el objeto de realizar las actividades consistentes en _____.

SEGUNDA. El Cliente podrá encargar o solicitar al Profesionista sus servicios de la siguiente manera:

_____.

TERCERA. En la atención de los servicios que presta el Profesionalista se observarán las siguientes modalidades:

CUARTA. El Cliente proporcionará al Profesionalista toda la información y documentación, materiales, etc., que le requiera para la debida atención de los asuntos, servicios que se le encomienden.

QUINTA. El Profesionalista se obliga a responder por todas las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo, respecto del personal que en su auxilio colabore en el cumplimiento del presente Contrato.

SEXTA. El Cliente se compromete a pagar al Profesionalista por los servicios consignados en el presente Contrato la cantidad de \$ _____ más impuestos mensualmente, contra la entrega del recibo debidamente requisitado.

El pago se realizará por cada mes vencido (o cualquier otra modalidad) y durante los primeros diez días hábiles del mes siguiente en el siguiente domicilio:

SEPTIMA. La vigencia del presente Contrato será de _____, contados a partir del _____, pudiendo terminarse en cualquier momento por acuerdo de ambas partes.

OCTAVA. Son causas de rescisión del presente Contrato:

- a) Si el Profesionalista por causas que le sean imputables no ejecuta los servicios objeto de este Contrato.

- b) Si El Cliente no ofrece las facilidades necesarias o proporciona la información que se le requiera para la prestación del servicio objeto de este Contrato.
- c) Si El Cliente no realiza oportunamente los pagos a que se refiere este Contrato.

En cualquier caso las partes procurarán resolver de común acuerdo cualquier diferencia, notificando a la otra la decisión de rescindir o dar por terminado éste, por lo menos con quince días de anticipación.

NOVENA. En caso de surgir algún desacuerdo, las partes se someten a la competencia de los Tribunales Federales de la Ciudad de México, renunciando expresamente a la jurisdicción que por cualquier otra razón presente o futura le pueda corresponder.

Leído el presente Contrato y conocido su alcance y consecuencias legales, las partes manifiestan su conformidad con el contenido y lo firman en la Ciudad de México, D.F., el ____
_____.

El Cliente

El Profesionalista

Testigo

Testigo

MODELO DE CONTRATO POR COMISIÓN
DE CARÁCTER MERCANTIL

CONTRATO DE COMISIÓN MERCANTIL QUE CELEBRAN POR UNA PARTE _____ REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR _____ Y POR LA OTRA _____ AL TENOR DE LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES Y CLÁUSULAS.

ANTECEDENTES

- 1.- Para los efectos de mayor brevedad en lo sucesivo se denominará a _____ como “EL COMITENTE” y a _____ “EL COMISIONISTA”; y a ambos como “LAS PARTES”.
- 2.- “EL COMISIONISTA” declara ser de nacionalidad _____ de ___ años de edad. Estado Civil _____ con domicilio particular en _____ y comercial en _____.
- 3.- “EL COMISIONISTA” manifiesta tener la capacidad necesaria para llevar a cabo la Comisión Mercantil que se le encomienda.
- 4.- “EL COMITENTE” manifiesta ser una persona _____ legalmente constituida, y tener su domicilio comercial o principal asiento de operaciones en _____.
- 5.- De igual modo “EL COMISIONISTA” manifiesta contar con su Registro Federal de Contribuyentes _____; y

sólo en caso de tener personal a su servicio manifiesta ser su Registro Patronal ante el IMSS _____.

6.- “LAS PARTES” luego de realizar las pláticas previas necesarias, han decidido celebrar el presente contrato de Comisión Mercantil, y al efecto se otorgan las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- “LAS PARTES”, se reconocen mutua y recíprocamente la personalidad para suscribir el presente contrato, no mediando entre ellas incapacidad legal o vicio del consentimiento alguno.

SEGUNDA.- Declaran “LAS PARTES” dedicarse ordinariamente al comercio en términos de las fracciones X y XII del Artículo 75 del Código de Comercio, y en tales condiciones sujetan el presente a las disposiciones de dicho ordenamiento legal y en especial al Capítulo I Título Tercero del mismo; renunciando a cualquier otro fuero o ámbito de aplicación legal.

TERCERA.- “LAS PARTES” manifiestan que el presente contrato lo celebran única y exclusivamente por el término que dure la comisión o comisiones que se encomiendan, ya que de ningún modo se le dará el carácter de permanente o indefinido; pudiéndose renovar el presente según acuerdo las mismas.

CUARTA.- Declaran “LAS PARTES” que siendo “EL COMISIONISTA” un comerciante independiente, podrá realizar comisiones de otras empresas, ya que no está sujeto en exclusiva a “EL COMITENTE” ni sus ingresos los recibe únicamente del mismo; obligándose en todo caso “EL COMISIONISTA” a no ejecutar bajo ninguna circunstancia “Actos de competencia desleal”, ya que esta actividad será causa de termi-

nación anticipada de “EL CONTRATO” y dará lugar a que “EL COMISIONISTA” indemnice los daños y perjuicios que cause a “EL COMITENTE” en términos del artículo 278 del Código de Comercio.

QUINTA.- “EL COMISIONISTA” acepta en términos del artículo 276 del Código de Comercio realizar la comisión(es) que se le encomienden hasta su conclusión, sin poder rehusar a la misma bajo ninguna circunstancia, salvo por caso fortuito o fuerza mayor.

SEXTA.- La Comisión Mercantil que se contrata la hacen consistir las partes en:

SÉPTIMA.- “EL COMISIONISTA” renuncia a valerse de terceros para ejecutar la Comisión según lo previene el artículo 280 del Código de Comercio, salvo por autorización expresa y escrita de “EL COMITENTE”; y en cuyo caso deberá satisfacer los requisitos contenidos en el Antecedente número cinco del “EL CONTRATO”.

OCTAVA.- “LAS PARTES” manifiestan que los gastos necesarios para llevar a cabo la comisión que se contrata serán por cuenta de: (precisar la opción o acuerdo a que se llegue).

NOVENA.- “EL COMISIONISTA” ejecutará la Comisión encomendada por cuenta y a nombre de “EL COMITENTE”, salvo disposición en contra de éste.

DÉCIMA.- En términos del artículo 286 del Código de Comercio “EL COMISIONISTA”, en el desempeño de su cargo,

se sujetará a las instrucciones recibidas de “EL COMITENTE” y en ningún caso podrá proceder en contra de dichas disposiciones expresas; en lo no previsto expresamente por “EL COMITENTE” deberá “EL COMISIONISTA” consultarle previamente el negocio. Si esto último no fuese posible en cualquier caso “EL COMISIONISTA” actuará con toda prudencia y cuidando del negocio como propio, debiendo responder por actos hechos con negligencia.

DÉCIMA PRIMERA.- “EL COMISIONISTA” responderá ante “EL COMITENTE” de las operaciones hechas con violación, exceso o defecto del encargo recibido, debiendo indemnizar a éste, en términos del artículo 289 del Código de Comercio. Debiendo asimismo observar las Leyes aplicables de las operaciones que se le confiasen.

DÉCIMA SEGUNDA.- “EL COMISIONISTA” responderá del quebranto o extravío de numerario o mercancía y muestras recibidas de “EL COMITENTE”, así como del desvío de fondos, o viáticos recibidos en términos del artículo 293 del Código de Comercio.

DÉCIMA TERCERA.- “EL COMISIONISTA” deberá rendir cuentas detalladas a “EL COMITENTE” de la siguiente manera _____ en el que deberá expresar: los días que le tomó realizar la gestión, los lugares y personas visitadas; los pedidos levantados, las ventas realizadas, las remisiones y/o facturas extendidas, la mercancía entregada, los cobros practicados, los gastos erogados y demás aspectos contables o comerciales que le pida “EL COMITENTE”.

DÉCIMA CUARTA.- “EL COMISIONISTA” bajo ninguna circunstancia comprará ni para sí, ni para otro lo que se le hu-

biese mandado vender; ni venderá lo que se le haya mandado comprar, tampoco podrá alterar las marcas, presentación o las mercancías comprendidas en la Comisión encomendada.

DÉCIMA QUINTA.- “LAS PARTES” manifiestan que la remuneración de “EL COMISIONISTA” consistirá en:

DÉCIMA SEXTA.- En términos del artículo 307 del Código de Comercio, “EL COMITENTE”, podrá en cualquier tiempo revocar la Comisión que aquí se confiere a “EL COMISIONISTA”, sin más responsabilidad que estar a las resultas comerciales de las gestiones o parte de las mismas que de modo fehaciente acredite “EL COMISIONISTA” ya haber realizado.

DÉCIMA SÉPTIMA.- “LAS PARTES” establecen como zona o ruta para que “EL COMISIONISTA” ejecute su encomienda los siguientes lugares _____ sin que pueda explotar zonas distintas salvo por autorización expresa.

DÉCIMA OCTAVA.- “LAS PARTES” manifiestan en relación al presente contrato y dada su experiencia comercial y las condiciones que prevalecen en el mercado, consideran como “Volumen normal o estándar de operaciones” las siguientes: _____ en la inteligencia de que las mismas se logran ordinariamente en un lapso de _____.

DÉCIMA NOVENA.- “EL COMISIONISTA”, se obliga en su caso a exhibir fianza a favor de “EL COMITENTE”

hasta por la cantidad de \$ _____ suma que las partes estiman equivalente al importe de los fondos y mercancía que se manejan en cada periodo de rendimiento de cuentas; en la inteligencia de que la póliza respectiva será pagada por _____ y podrá hacerla efectiva “EL COMITENTE” por cualquier violación legal o contractual en que incurra “EL COMISIONISTA”.

VIGÉSIMA.- Para todo lo relativo a la Comisión que se contrata como: zonas a explotar, rutas y fechas a seguir, manejo de muestras, numerario, documentos o mercancía, forma de ventas, facturación, entrega de mercancía, manejo de cobranza, reporte de operaciones, cobro de comisiones, y demás aspectos conexos, “EL COMISIONISTA” deberá sujetarse estrictamente a las reglas que al efecto le señale “EL COMITENTE”, y que aparecen como anexo al presente Contrato formando parte del mismo.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Toda vez que fiscalmente la gestión de “EL COMISIONISTA” se refuta como “Actividad Empresarial” deberá aquel expedir la factura o facturas correspondientes a favor de “EL COMITENTE” o de quien éste le indique por el importe de las comisiones que reciba, en la que incluirá los requisitos exigidos por el Código Fiscal Federal.

Leído que fue el presente contrato, las partes lo ratifican en todo su clausulado e impuestos de su alcance legal lo firman al calce para constancia, en la Ciudad de México D.F. a los ___ del mes de _____ del año _____.

“EL COMISIONISTA

“EL COMITENTE”

TESTIGO

TESTIGO

MODELO DE CONTRATO DE MANDATO

Contrato de mandato que celebran por una parte el C. _____ (o la empresa) representado(a) en este acto por _____; y por la otra el C. _____, representado en este acto por _____, a los cuales se les denominará “Mandante” y “Mandatario, respectivamente, al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

I. El Mandante

Declara que es legítimo propietario del terreno que se encuentra ubicado en la calle _____ en esta ciudad. Declara que adquirió el terreno a que se hace referencia, del C. _____ en fecha _____ mediante escritura pública inscrita en el folio _____ volumen _____, del Registro Público de la Propiedad. Compraventa que fue protocolizada ante la fe del Notario Público. No. _____ en fecha _____ (adecuar según el caso).

II. El Mandatario

Declara que tiene los conocimientos, experiencia y capacidades necesarias para cumplir cabalmente el mandato que se le encomienda en este contrato.

Declara que no se encuentra impedido por ninguna razón para llevar a cabo y ejecutar el presente contrato.

III. Las Partes

Declaran que tomando en consideración lo anterior, han decidido celebrar un contrato de mandato de carácter general, no representativo, el cual quedará sujeto a las siguientes:
(Como el objeto de este contrato es la realización de actos jurídicos, aquí se presenta un posible ejemplo de ellos).

CLÁUSULAS

PRIMERA.- El mandante C. _____ le encarga al mandatario C. _____ la realización de todos aquellos actos jurídicos y administrativos que sean necesarios para que se pueda construir un edificio en el terreno al que se refiere en las Declaraciones del mandante; estando el mandatario de acuerdo en aceptar dicho mandato.

SEGUNDA.- Todos los actos jurídicos celebrados en virtud de este mandato los realizará el mandatario a su nombre.

TERCERA.- El mandante, faculta al mandatario, para realizar en su nombre todos los trámites administrativos y de diversa índole en su nombre, siempre que estén encaminados y dirigidos al cumplimiento del mandato que se le confiere, en el entendido que el mandante le firmará toda aquella documentación que sea necesaria al mandatario para el cumplimiento del presente contrato.

CUARTA.- De todos los actos que lleve a cabo el mandatario, con motivo del presente contrato, le entregará copia simple al mandante para su conocimiento.

QUINTA.- De conformidad con el artículo _____ del Código Civil vigente para el estado de _____, se faculta al

mandatario para hacer la sustitución del mandato cuando así lo desee. En caso de que haga la expresada sustitución, ésta deberá recaer en el C. _____ con domicilio en la casa marcada con el número ____ de la Calle _____ de esta ciudad.

SEXTA.- El mandatario recibirá como retribución la cantidad de _____ misma que se pagará en tres exhibiciones, los días _____ previa entrega al mandante de un informe pormenorizado de los actos realizados durante el periodo correspondiente.

Las partes aceptan los pagos relativos a impuestos, licencias, permisos y demás erogaciones que tengan que hacerse para la realización del mandato consignado en el presente contrato, correrán a cargo del mandante.

SÉPTIMA.- En lo que no se le hubieren dado instrucciones al mandatario, éste deberá consultar al mandante, siempre que lo permita la naturaleza del negocio. Si no fuere posible la consulta, hará lo que la prudencia le dicte, cuidando el negocio como propio.

Enteradas las partes de sus alcances, firman el presente contrato en original y copia, ante los testigos cuyos nombres y firman aparecen al final de este contrato, declarando ambos estar al corriente en el pago del impuesto fiscal, así como conocer personalmente a las partes contratantes, constándoles que ambos son perfectamente capaces para contratar, y firmándose el original y la copia por todas las personas que en el mismo aparecen bajo diferentes caracteres. Damos fe.

MANDANTE

MANDATARIO

TESTIGO

TESTIGO

4. SELECCIÓN DE TESIS Y JURISPRUDENCIA RELEVANTES EN MATERIA DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Tomo XXIV, Septiembre de 2006, p. 1527, tesis I.3o.T.142 L, aislada, Laboral.

Rubro: RELACIONES LABORALES. SU CLASIFICACIÓN CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Texto: Conforme a los artículos 9o., 35 y 38 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales pueden clasificarse en dos grupos, uno que atiende a la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas (situación legal laboral); y otro a la durabilidad de dicha relación (factor tiempo); por consiguiente, si se toma en cuenta la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas por el trabajador, serán: A) Trabajadores de confianza, todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento; y, B) Trabajadores de base o de planta, todos aquellos que, por exclusión, no sean de confianza, esto es, los que realizan una función o actividad normal en la empresa. Si se atiende a la durabilidad de la relación laboral (factor tiempo), ésta puede clasificarse en: 1) Por tiempo indeterminado, que a su vez puede subclasificarse en: a) Permanente y b) De temporada; 2) Por tiempo determinado; 3) Para obra determinada; y 4) Por inversión de capital determinado. En ese contexto, no debe confundirse la durabilidad de la relación de trabajo con la naturaleza en la función o actividad que desempeña el trabajador, es decir, el hecho de que éste sea de planta, no implica que di-

cha relación temporalmente sea fija o que el empleado sea inamovible; por consiguiente, el carácter de trabajador de base no depende de la duración de dicha relación, sino de la naturaleza de la actividad que desarrolla dentro de la fuente de trabajo, pues puede darse el caso de que un trabajador de planta sea contratado por tiempo determinado; para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado, casos en los cuales, al cumplirse el plazo u objeto de la relación laboral, ésta queda concluida. Clasificaciones que al ser combinadas dan lugar a diversas hipótesis, ya que un trabajador de planta puede ser por tiempo indeterminado, a su vez esa relación puede ser permanente, es decir, continua o de manera ininterrumpida, o bien, puede ser de temporada, caso en el cual el trabajador labora sólo por un periodo atendiendo a diversos factores, como podría ser el tiempo de cosecha, época navideña, u otras, pero ese tiempo laborado será indeterminado, es decir, en cada temporada el empleado tendrá derecho a laborar con ese patrón y éste tendrá la obligación de cubrirle las prestaciones legales, precisamente porque no existe un término para concluir esa relación laboral, no obstante que el patrón lo emplee únicamente por ciertos periodos. Asimismo, un trabajador de confianza puede ser contratado por tiempo indeterminado, que a su vez puede ser permanente o de temporada; pero también pueden darse diversas hipótesis, ya que puede ubicarse en la clasificación relativa a ser de confianza, pero por tiempo determinado, para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado. Finalmente, en relación con los trabajadores transitorios, dentro de los cuales se ubican los eventuales, ocasionales, intermitentes y los sustitutos o interinos, éstos quedarán comprendidos en la clasificación que atiende a la temporalidad de dicha relación, por lo que se ubicarán en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o determinado, según el caso, atendiendo a las características específicas concretas.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 6123/2006. Fabiola Sánchez Carranza. 25 de mayo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretario: Pedro Cruz Ramírez.

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Tomo XIV, Septiembre de 2001, p. 1302, tesis X.1o.54 L, aislada, Laboral.

Rubro: CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, EN SUSTITUCIÓN DE OTRO TRABAJADOR. CASO EN QUE SU TERMINACIÓN CONSTITUYE DESPIDO INJUSTIFICADO.

Texto: De acuerdo con el artículo 37, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, el señalamiento en el contrato de trabajo de un tiempo determinado, puede estipularse cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; pero si éste demanda a la empresa el despido injustificado y ésta se exceptiona diciendo que no hubo tal despido, sino que concluyó el contrato del actor, el cual se celebró en sustitución de otro trabajador, no basta que se acredite por el patrón sólo el vencimiento del término pactado, sino que es necesario que se demuestre también que se agotó la causa que dio origen a la contratación temporal, es decir, que el trabajador sustituido se reincorporó a ocupar sus labores; de no demostrarlo tampoco deberá tenerse por acreditada la excepción invocada por la par-

te demandada y, en consecuencia, el despido debe considerarse injustificado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

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

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Tomo VI, Agosto de 1997, p. 695, tesis II.2o.C.T.17 L, aislada, Laboral.

Rubro: CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DEFINIDO. DEBE CONSIDERARSE ASÍ, AUNQUE SE HAYA DENOMINADO “POR OBRA DETERMINADA”.

Texto: Para definir las características del contrato de trabajo, deben tomarse en consideración las condiciones en que se ejecuta, examinando objetivamente las circunstancias en que se prestan los servicios; así, conforme a lo establecido en el artículo 37, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, debe estimarse como un contrato por tiempo determinado el que tenga por objeto sustituir temporalmente a un trabajador; por ende, aunque éste haya sido contratado por obra específica, si se demostró que las actividades realizadas por el actor tenían el carácter de provisionales por cierto tiempo y para sustituir a otro

trabajador, es claro que el contrato de trabajo fue por tiempo definido y no por obra determinada.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 1706/96. Avril Gutiérrez Medellín. 4 de junio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Agustín Archundia Ortiz.

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Tomo V, Enero de 1997, p. 446, tesis VIII.1o.17 L, aislada, Laboral.

Rubro: CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. LAS CONDICIONES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DEBEN ESTAR EN ÉL CONTENIDAS EXPRESAMENTE.

Texto: La disposición contenida en el artículo 25, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas que establezca la empresa conforme a la ley, es una obligación formal que debe estar contenida expresamente en el contrato individual, por ser éste el documento en el que constan las condiciones de trabajo, pues el hecho de que una de sus cláusulas remita a las normas legales y reglamentarias respectivas, no basta para dar cumplimiento a esta obligación, ya que es obvio que el legislador quiso que constara expresamente dicha indicación en el contrato en el que se establecen las condiciones de trabajo, pues utiliza la frase “deberá indicar”, la cual no es potestativa.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 567/96. Industrial Minera México, S.A. de C.V. 21 de noviembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arredondo Elías, secretario en funciones de Magistrado. Secretario: Miguel Negrete García.

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Tomo III, Mayo de 1996, p. 617, tesis I.3o.T.24 L, aislada, Laboral.

Rubro: DESCANSO SEMANAL. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO ES PRUEBA IDÓNEA PARA DEMOSTRAR EL.

Texto: El contrato individual de trabajo, es prueba idónea para acreditar el día de descanso de la jornada laboral, por ser este documento en el que precisamente se asientan los términos y condiciones en que de conformidad con el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, son contratados los servicios del trabajador.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 1573/96. Automotriz Tame, S.A. de C.V. 6 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Ma. Edith Cervantes Ortiz. Secretario: Jorge Dimas Arias Vázquez.

Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación*, Tomo VI, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1990, p. 233, aislada, Laboral.

Rubro: PRUEBA CONFESIONAL. CONFESIÓN FICTA, NO ES IDÓNEA PARA DEMOSTRAR LAS MODALIDADES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Texto: La confesión ficta no es adecuada para acreditar otras condiciones de trabajo, diferentes a las que se estipulan en el contrato individual, en atención a que las modalidades que rigen a la relación laboral, cuando no existen contratos colectivos de trabajo, deben hacerse constar por escrito, atento a lo dispuesto por el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo; y por ello, deben considerarse únicamente las que se encuentran determinadas en la forma que establece el precepto legal invocado.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 1443/90. Raúl Silva Estrada. 11 de julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Tomo XVI, Noviembre de 2002, p. 1126, tesis I.1o.T.138 L, aislada, Laboral.

Rubro: CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. CLÁUSULAS FUTURAS DE REALIZACIÓN INCIERTA.

Texto: El cumplimiento de las obligaciones pactadas en los contratos individuales de trabajo que se encuentran sujetas a la realización de una determinada condición, se torna exigible hasta que ésta se cumple, porque en ese tipo de pactos las obligaciones nacen siempre que el hecho futuro e incierto se verifique.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 11361/2002. Zlatko Petricevic. 27 de junio de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Miryam Nájera Domínguez.

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Tomo VI, Agosto de 1997, p. 695, tesis II.2o.C.T.17 L, aislada, Laboral.

Rubro: CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DEFINIDO. DEBE CONSIDERARSE ASÍ, AUNQUE SE HAYA DENOMINADO “POR OBRA DETERMINADA”.

Texto: Para definir las características del contrato de trabajo, deben tomarse en consideración las condiciones en que se ejecuta, examinando objetivamente las circunstancias en que se

prestan los servicios; así, conforme a lo establecido en el artículo 37, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, debe estimarse como un contrato por tiempo determinado el que tenga por objeto sustituir temporalmente a un trabajador; por ende, aunque éste haya sido contratado por obra específica, si se demostró que las actividades realizadas por el actor tenían el carácter de provisionales por cierto tiempo y para sustituir a otro trabajador, es claro que el contrato de trabajo fue por tiempo definido y no por obra determinada.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 1706/96. Avril Gutiérrez Medellín. 4 de junio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Agustín Archundia Ortiz.

Localización: Séptima Época, Cuarta Sala, *Semanario Judicial de la Federación*, Volumen 217-228 Quinta Parte, p. 19, aislada, Laboral.

Genealogía: Informe 1978, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 28, página 22.

Informe 1986, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 21, página 22.

Informe 1987, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 22, página 24.

Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, segunda tesis relacionada con la jurisprudencia 54, página 54.

Rubro: CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA, CARGA DE LA PRUEBA DE.

Texto: 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 25, fracción II del propio ordenamiento, respecto de la obra para la cual fue contratado el trabajador.

Precedentes: Amparo directo 7124/86. Tomás García Ochoa y otros. 25 de mayo de 1987. Mayoría de tres votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Guerrero Láscars.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 205-216, página 16. Amparo directo 1885/85. Alfonso Rangel Martínez. 4 de agosto de 1986. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Aureliano Pulido Cervantes.

Volúmenes 139-144, página 19 Amparo directo 2181/80. Juan Jiménez Muro y otros. 18 de agosto de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 127-132, página 17. Amparo directo 1293/79. Cirilo Fuentes Valdivieso. 4 de julio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Volúmenes 109-114, página 18. Amparo directo 5777/77. Gervasio Florencio Merino y otros. 13 de marzo de 1978. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Nota: En los Volúmenes 127-132, página 17, la tesis aparece bajo el rubro “CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA O HASTA SU SUSPENSIÓN. CARGA DE LA PRUEBA”.

Localización: Séptima Época, Cuarta Sala, *Semanario Judicial de la Federación*, Volumen 181-186 Quinta Parte, p. 14, aislada, Laboral.

Genealogía: Informe 1984, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 32, página 33.

Informe 1986, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 22, página 23.

Rubro: CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA, SALARIOS CAIDOS EN CASO DE.

Texto: Como de acuerdo con el artículo 126, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, ahora artículo 53, fracción II de la ley de 1980 actualmente en vigor, los contratos por obra determinada tienen fin cuando se ha concluido la obra para cuya ejecución fueron celebrados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden condenar a un patrón al pago de salarios caídos por un tiempo que exceda a la duración de la obra objeto de este contrato, ya que la responsabilidad patronal, en caso de haber cumplido el contrato íntegramente manteniendo al trabajador en sus labores, no pudo exceder del pago de salario convenido hasta la terminación de la labor previamente determinada; por lo tanto si una Junta condena a pagar salarios caídos por un tiempo mayor a la duración de la obra contratada, viola en perjuicio de la parte patronal la disposición legal citada.

Precedentes: Séptima Época:

Informe 1986, página 23. Amparo directo 12129/84. Centro de Investigaciones y Estudios y Avanzados del Instituto Politécnico Nacional. 12 de marzo de 1986. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Leopoldino Ortiz Santos. Secretario: Mario Roberto Cantú Barajas.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 181-186, página 14. Amparo directo 5061/81. Tor Leif Huggare Kling. 23 de enero de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Carolina Pichardo Blake.

Volúmenes 181-186 página 52. Amparo directo 3978/51. La Latino Americana, Seguros de Vida, S.A. 30 de enero de 1952. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Localización: Séptima Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 133-138 Quinta Parte, p. 105, jurisprudencia, Laboral.

Genealogía: Informe 1980, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 8, página 10.

Séptima Época, Volúmenes 151-156, Quinta Parte, página 108. Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 40, página 30. Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 104, página 73.

Rubro: CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERÍSTICAS Y PRÓRROGA DEL.

Texto: Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el artículo 36, y contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, sino se expresa la naturaleza del trabajo que se va a

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

Precedentes: Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 133-138, página 19. Amparo directo 581/79. Margarito Carbente Ortiz. 28 de enero de 1980. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

Volúmenes 133-138, página 19. Amparo directo 6132/79. Banco de Crédito Rural del Centro, S.A. 7 de febrero de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Volúmenes 133-138, página 19. Amparo directo 6548/79. Roberto Franco Maldonado y Germán Lara Bautista. 11 de febrero de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Volúmenes 133-138, página 19. Amparo directo 3965/79. Ramón Torres Fuentes. 18 de febrero de 1980. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Jorge Olivera Toro y Alonso.

Volúmenes 133-138, página 19. Amparo directo 5126/78. Miguel Esteban Martín. 20 de febrero de 1980. Cinco votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: José Manuel Hernández Saldaña.

Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación*, Tomo VI, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1990, p. 117, aislada, Laboral.

Rubro: CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. SI EL DESPIDO SUCEDE ENCONTRÁNDOSE VIGENTE, PROCEDE LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL O LA DE REINSTALACIÓN.

Texto: Cuando un trabajador es contratado de conformidad con el artículo 39 de la Ley laboral y subsiste la materia de trabajo al vencer el término que se ha fijado, debe ejercitar la acción de prórroga de su contrato por todo el tiempo que perdure esa circunstancia; sin embargo, cuando es despedido durante la vigencia de su contratación no debe promover necesariamente la acción de referencia, sino que puede optar por la de reinstalación o la de indemnización constitucional en términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 1443/90. Raúl Silva Estrada. 11 de julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mi-
jangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Localización: Octava Época, Cuarta Sala, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Tomo 57, Septiembre de 1992, p. 27, tesis 4a./J. 16/92, jurisprudencia, Laboral.

Genealogía: Apéndice 1917-1995, Tomo V, Parte SCJN, tesis 105, p. 74.

Rubro: CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. RESPONSABILIDAD DEL PATRÓN AL SUBSISTIR LA MATERIA DEL MISMO.

Texto: Cuando al vencer el término fijado en un contrato de trabajo por tiempo determinado subsiste la materia del empleo, la relación laboral debe prorrogarse en los términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo; en tal caso, el patrón no tiene obligación de efectuar solicitud alguna al organismo sindical ni, mucho menos, pedirle le proponga a una persona para substituir al trabajador temporal, o aceptar otra que aquel le proponga, aun cuando exista contrato colectivo con cláusulas de exclusión por ingreso, pues en tal hipótesis prevalece el derecho del trabajador a continuar ocupando el puesto, con la obligación del patrón de prorrogar la relación de trabajo. Ello, en virtud de que la subsistencia de la relación de trabajo constituye un privilegio fundamental de los trabajadores que, por una situación especial de la fuente de trabajo, son contratados temporalmente. Por tanto, el patrón debe pagar los salarios caídos si al concluir el contrato laboral celebrado por tiempo determinado, en vez de prorrogarlo en términos del invocado artículo 39, solicita al sindicato respectivo la designación de

un trabajador en sustitución de aquel, y dicho sindicato le propone un trabajador diferente al que venía desempeñando el puesto. Hipótesis muy diferente ocurre cuando se trata de puestos de nueva creación o de vacantes, temporales o definitivas, en cuyo caso el patrón no sólo tiene la obligación de poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo, si lo hay, y de los trabajadores correspondientes, el hecho de que se trate, sino la de solicitar y contratar personal sindicalizado cuando existiendo contrato colectivo de trabajo, contiene la cláusula de exclusión por ingreso o cláusula de admisión.

Precedentes: Contradicción de tesis 18/91. Entre el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. 3 de Agosto de 1992. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Guillermo Loreto Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 16/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el treinta y uno de Agosto de mil novecientos noventa y dos. Por Cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación*, Tomo XI, Febrero de 1993, p. 227, aislada, Laboral.

Rubro: CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. REQUISITO DEL, CONSECUENCIAS DE SU OMISIÓN.

Texto: Si en el contrato de trabajo por tiempo determinado, no se expresa alguna de las causas previstas por el artículo 37 de La Ley Federal del Trabajo, para limitar su duración, ese contrato debe considerarse celebrado por tiempo indefinido; consecuentemente, la separación del empleado en la fecha de su vencimiento es injustificado.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

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

Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación*, Tomo XII, Octubre de 1993, p. 465, aislada, Laboral.

Rubro: PRÓRROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, DERECHO AL PAGO DE SALARIOS CAIDOS TRATÁNDOSE DE.

Texto: Si en el juicio laboral se demandó como acción principal la prórroga del contrato de trabajo por tiempo determinado que celebró con el demandado y como accesoria, el pago de salarios caídos dejados de percibir por la prórroga; al demostrarse en autos su subsistencia hasta determinada fecha, dado el cierre definitivo del centro de trabajo, es de concluirse que los salarios caídos deben cubrirse hasta esa fecha, y no hasta el cumplimiento del laudo, pues bien resulta procedente su pago por equipararse tal supuesto a un despido injustificado en términos de la tesis de jurisprudencia número mil cua-

trocientos sesenta y ocho, consultable en las páginas dos mil trescientos treinta y seis y dos mil trescientos treinta y siete del Apéndice al *Semanario Judicial de la Federación* mil novecientos diecisiete mil novecientos ochenta y ocho, Segunda Parte, cuyo rubro es “PRÓRROGA DEL CONTRATO, TÉRMINO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE”. Sin embargo, la obligación no puede extenderse más allá de la fecha en que se da el supuesto de terminación del contrato conforme al artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 2844/93. Antioco Cabañas Vergara. 3 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: J. Gallegos Baeza. Secretaria: Ma. Eugenia Olascuaga García.

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Tomo VI, Septiembre de 1997, p. 664, tesis VI.4o.8 L, aislada, Laboral.

Rubro: CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. SU TERMINACIÓN SIN CAUSA LEGAL SE EQUIPARA A UN DESPIDO INJUSTIFICADO.

Texto: Acorde con lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general respecto a la duración del contrato, es que éste se celebre por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que se prevé en el artículo 36 y

el contrato de trabajo por tiempo determinado a que se refiere el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, es decir, que justifique la excepción a la norma general. De lo anterior se colige que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, misma que debe ser indicada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada y, en su caso, al prevalecer la causa que dio origen a la contratación, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo, empero, si lejos de prorrogar el contrato al trabajador, el patrón da por concluido éste y contrata para seguir desempeñando las mismas labores a diversa persona, es claro que esa terminación no es más que un despido injustificado con todas las consecuencias legales inherentes al mismo.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

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

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Tomo XII, Julio de 2000, p. 645, tesis III.1o.T. J/42, jurisprudencia, Laboral.

Rubro: CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, NO LO PRORROGA LA INCAPACIDAD MÉDICA EXPEDIDA POR UN LAPSO MAYOR AL.

Texto: Un certificado de incapacidad temporal por accidente o enfermedad no profesional, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, constituye un documento que, en principio, prueba que el trabajador a quien se extiende, se encuentra imposibilitado para laborar, sin que tenga la virtud de prorrogar el contrato de trabajo celebrado por tiempo determinado, cuando llega a su fin, si en tal fecha ya no subsisten las causas que originaron la contratación temporal.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 616/92. Miguel Alberto Martínez Arzola. 20 de enero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Eugenio Isidro Gerardo Partida Sánchez.

Amparo directo 499/93. Instituto Mexicano del Seguro Social. 9 de marzo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Constancio Carrasco Daza.

Amparo directo 474/95. María Teresa Vázquez García. 28 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Eugenio Isidro Gerardo Partida Sánchez.

Amparo directo 39/2000. María de Jesús López García y coag. 23 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Rosalía Isabel Moreno Ruiz de Rivas. Secretario: Adolfo Alejandro López Aguayo.

Amparo directo 139/2000. Instituto Mexicano del Seguro Social. 23 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Rosalía Isabel Moreno Ruiz de Rivas. Secretario: Adolfo Alejandro López Aguayo.

Localización: Novena Época, Segunda Sala, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Tomo XVI, Julio de 2002, p. 154, tesis 2a./J. 58/2002, jurisprudencia, Laboral.

Rubro: CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. SI AL TRABAJADOR SE LE OTORGAN VACACIONES Y DENTRO DE ESTE PERIODO SE ACTUALIZA LA CAUSA QUE VUELVE INSUBSISTENTE LA MATERIA DEL TRABAJO, NO SE GENERA PRÓRROGA TÁCITA, PERO SÍ DA LUGAR A QUE EL TÉRMINO PRESCRIPTIVO PARA DEMANDAR LA PRÓRROGA EMPIECE A PARTIR DEL DÍA HÁBIL SIGUIENTE AL EN QUE TERMINAN AQUELLAS.

Texto: El hecho de que se le concedan vacaciones al trabajador, cuyo contrato de trabajo por tiempo determinado está por concluir, y que durante este periodo de asueto se actualice la causa que vuelve insubsistente la materia del trabajo, no implica que la relación laboral se haya prorrogado, ni siquiera tácitamente, ya que de conformidad con lo dispuesto en el ar-

título 39 de la Ley Federal del Trabajo, la prórroga sólo opera cuando subsista la materia laboral. En congruencia con lo anterior, se concluye que si bien es cierto que no puede darse válidamente la prórroga tácita durante las vacaciones que, por su naturaleza, consisten en un periodo de descanso, para que se recuperen las energías perdidas durante el lapso trabajado y se pueda regresar al empleo, también lo es que el inicio de la prescripción para que el trabajador pueda demandar la prórroga de la relación laboral, por todo el tiempo que subsista la causa que originó la contratación, debe empezar a computarse a partir del día hábil siguiente al que concluya dicho periodo vacacional, pues de lo contrario se le causaría perjuicio al trabajador al desconocer su situación laboral por hechos que no le son directamente atribuibles y que únicamente el patrón puede conocer.

Precedentes: Contradicción de tesis 47/2002-SS. Entre las sustentadas por el Décimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el anterior Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. 7 de junio de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausentes: José Vicente Aguinaco Alemán y Mariano Azuela Güitrón. Integró Sala el Ministro Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Óscar Rodríguez Álvarez.

Tesis de jurisprudencia 58/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del catorce de junio de dos mil dos.

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Tomo XIX,

Abril de 2004, p. 1405, tesis XVII.1o.C.T. 24 L, aislada, Laboral.

Rubro: CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. SI EL PATRÓN NO LO ACREDITA DEBE CONDENARSE AL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS DESDE LA FECHA DEL DESPIDO INJUSTIFICADO HASTA LA TOTAL LIQUIDACIÓN DEL LAUDO.

Texto: Si en la demanda que dio origen al juicio laboral el trabajador refiere que su contrato de trabajo fenecía en determinada fecha, y el patrón en su contestación hace alusión al mencionado documento, pero no acredita su existencia, resulta acertada la condena impuesta sobre salarios caídos desde la fecha del despido injustificado hasta la total liquidación del laudo, en términos del artículo 50, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, puesto que corresponde al patrón justificar que el nexo laboral, dada su naturaleza, tenía la característica de limitación en el tiempo, sin que sea factible jurídicamente tenerse como una confesión lo expuesto por el actor en su demanda respecto de su duración, porque la Junta requería tener a la vista el contrato para constatar su contenido, pues bien pudo tener alguna cláusula que hiciera prorrogable la relación laboral, en términos del artículo 39 del ordenamiento legal citado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 784/2003. Julio Armando Gómez Magallanes. 6 de febrero de 2004. Unanimidad de votos.

Ponente: Manuel Armando Juárez Morales. Secretario: Eduardo Pérez Patiño.

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Tomo XXI, Febrero de 2005, p. 1733, tesis II.T.274 L, aislada, Laboral.

Rubro: OFRECIMIENTO DE TRABAJO REALIZADO DESPUÉS DE CONCLUIDO EL CONTRATO LABORAL POR TIEMPO DETERMINADO PRECISADO EN LA DEMANDA NO ES UNA CIRCUNSTANCIA QUE INFLUYA PARA CALIFICARLO DE BUENA O MALA FE.

Texto: La circunstancia de que el ofrecimiento de trabajo se realice sin precisar la duración, y en una fecha posterior a la señalada por la parte actora en su demanda como la de conclusión del contrato de trabajo por tiempo determinado, que afirma celebró con la parte demandada, no es un elemento que deba tomarse en cuenta para calificar de buena o mala fe ese ofrecimiento, pues además de que no tiene relación con las condiciones fundamentales del nexo laboral, como son salario, horario y puesto, no lo limita en cuanto a su duración.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 175/2004. Lilibian García Aranda. 8 de octubre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Guzmán Barrera. Secretaria: Lidia López Villa.

Localización: Séptima Época, Cuarta Sala, *Semanario Judicial de la Federación*, Volumen 217-228 Quinta Parte, p. 19, aislada, Laboral.

Genealogía: Informe 1978, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 28, página 22.

Informe 1986, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 21, página 22.

Informe 1987, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 22, página 24.

Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, segunda tesis relacionada con la jurisprudencia 54, página 54.

Rubro: CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA, CARGA DE LA PRUEBA DE.

Texto: 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 25, fracción II del propio ordenamiento, respecto de la obra para la cual fue contratado el trabajador.

Precedentes: Amparo directo 7124/86. Tomás García Ochoa y otros. 25 de mayo de 1987. Mayoría de tres votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Guerrero Láscars.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 205-216, página 16. Amparo directo 1885/85. Alfonso Rangel Martínez. 4 de agosto de 1986. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Aureliano Pulido Cervantes.

Volúmenes 139-144, página 19 Amparo directo 2181/80. Juan Jiménez Muro y otros. 18 de agosto de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 127-132, página 17. Amparo directo 1293/79. Cirilo Fuentes Valdivieso. 4 de julio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Volúmenes 109-114, página 18. Amparo directo 5777/77. Gervasio Florencio Merino y otros. 13 de marzo de 1978. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación*, Tomo X, Septiembre de 1992, p. 311, aislada, Laboral.

Rubro: OBRA DETERMINADA, CONTRATO DE. A QUIEN CORRESPONDE ACREDITAR SU CONCLUSIÓN.

Texto: Demostrada la existencia de una relación laboral para obra determinada, corresponde al patrón acreditar la conclusión de ésta, en términos del convenio que para tal efecto se celebró por las partes, pues de conformidad con el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, si subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 1159/91. José Luis Pérez Guzmán. 1o. de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Díaz Infante Aranda. Secretario. José Valdés Villegas.

Véase: Apéndice al *Semanario Judicial de la Federación* 1917- 1988, Segunda Parte, Tesis 503, página 873.

Localización: Séptima Época, Cuarta Sala, *Semanario Judicial de la Federación*, Volumen 91-96 Quinta Parte, p. 22, aislada, Laboral.

Genealogía: Informe 1976, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 17, página 15.

**Rubro: CONTRATO DE OBRA DETERMINADA.
SU NATURALEZA.**

Texto: 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.

Precedentes: Amparo directo 1575/76. Eusebio Rendón Martínez. 2 de agosto de 1976. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez. Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Tomo IX, Junio de 1999, p. 936, tesis VII.2o.A.T.28 L, aislada, Laboral.

Rubro: CONTRATO A DESTAJO. SÍ DA MOTIVO A UNA RELACIÓN LABORAL Y ESTÁ PROTEGIDO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Texto: El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado, y el diverso 36 *ibídem* dispone que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. De acuerdo con lo anterior, el contrato de trabajo tiene características propias que se resumen en tres: obligación por parte del trabajador de prestar un servicio, empleando su fuerza física o intelectual; obligación del patrón de pagar a aquél una retribución, y la relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón. Ahora bien, si la parte demandada aceptó que la calidad del trabajo desarrollado por el quejoso fue a destajo, labor que se caracteriza porque el trabajador gana según lo que realice, es inconcluso que la relación laboral entre el inconforme y la parte demandada sí se dio, por estar acreditadas las características a que se ha hecho mención y, en consecuencia, tal relación está protegida por el derecho laboral.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 134/99. Epifanio González Renteral. 28 de abril de 1999. Unanimidad de votos. Ponente:

Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretaria: María de Lourdes Juárez Sierra.

Véase: *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, Volumen XX, Quinta Parte, página 50, tesis de rubro: “CONTRATO DE TRABAJO, CARÁCTER DEL”.

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Tomo III, Abril de 1996, p. 369, tesis I.7o.T.43 L, aislada, Laboral.

Rubro: CONTRATO TEMPORAL. NULIDAD DEL ACCIÓN IMPROCEDENTE DE CUANDO SE INTENTA DESPUÉS DE FENECIDO EL.

Texto: La acción para demandar la nulidad de un contrato temporal, porque a juicio del trabajador no se justifica tal modalidad, únicamente puede ejercitarse durante la vigencia del contrato, pues cuando éste ya concluyó, el obrero sólo puede demandar la prórroga, dado que así está previsto en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 1197/96. Luis Gerardo Meléndez Torres. 29 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz.

Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Tomo 86-2, Febrero de 1995, p. 35, tesis I.4o.T. J/19, jurisprudencia, Laboral.

Rubro: CONTRATO DE TRABAJO, PRÓRROGA DEL.

Texto: La interrupción que se actualiza en la prestación del servicio, entre la fecha de terminación del contrato individual de trabajo celebrado con el trabajador originalmente contratado, y aquella en la que se pactan condiciones laborales con distinto trabajador, quien propiamente sustituye al primero, no puede constituir motivo para negarse la prórroga del contrato inicial, pues ello significaría dejar al arbitrio del patrón el cumplimiento de las normas del trabajo, proceder que se apartaría de lo dispuesto en los artículos 5o., 18 y 39 de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 453/89. Fernando González Dávila. 30 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: René Díaz Nárez.

Amparo directo 1046/90. Petróleos Mexicanos. 23 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: Manuel Rojas Fonseca.

Amparo directo 1048/90. Petróleos Mexicanos. 23 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo.

Amparo directo 374/91. Ernesto Mondragón y Gómez. 20 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime C. Ramos Carreón. Secretario: Jorge Castillo Tapia.

Amparo directo 683/91. Petróleos Mexicanos. 28 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Localización: Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II, Octubre de 1995, p. 272, tesis 2a./J. 55/95, jurisprudencia, Laboral.

Rubro: RELACIÓN DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. LA SOLA DEMOSTRACIÓN DE QUE EL PATRÓN CANCELÓ LA PLAZA RESPECTIVA, BASTA PARA ESTIMAR IMPROCEDENTE LA ACCIÓN DE PRÓRROGA, SIEMPRE QUE NO ESTÉ DESVIRTUADA POR PRUEBA EN CONTRARIO.

Texto: De conformidad con lo dispuesto en los artículos 35, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la subsistencia de la materia del trabajo que originó la relación laboral por tiempo determinado, es el único dato objetivo que debe tomarse en cuenta para establecer si procede o no la prórroga de una relación de ese tipo, lo que implica que la sola demostración de la cancelación de la plaza por parte del patrón, basta para acreditar la improcedencia de la acción de prórroga reclamada por el trabajador actor, siempre que, de las constancias de autos, no se advierta ningún elemento de prueba que la desvirtúe.

Precedentes: Contradicción de tesis 44/94. Entre las sustentadas por el Sexto y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia

de Trabajo del Primer Circuito. 7 de julio de 1995. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Irma Rodríguez Franco.

Tesis de Jurisprudencia 55/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de siete de julio de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Localización: Séptima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación*, Volumen 151-156 Sexta Parte, p. 157, aislada, Laboral.

Genealogía: Informe 1981, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 10, página 235.

Rubro: RELACIÓN LABORAL CONDICIONADA, PRUEBA DE LA.

Texto: Si el patrón alega que la relación de trabajo quedó condicionada a que vencido un periodo de entrenamiento de varios meses, el trabajador aprobara un examen de capacitación, esta circunstancia debe acreditarla plenamente, pues de no hacerlo tendrá operancia el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, conforme al cual la relación laboral será por tiempo indeterminado a falta de estipulación expresa, así como el artículo 47 de la indicada ley que en su fracción I establece el llamado término de prueba, no mayor de treinta días.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL TERCER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 503/81. José Luquín Ponce. 2 de agosto de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: José Trinidad Jiménez Romo.

Nota: En el Informe de 1981, la tesis aparece bajo el rubro “RELACIÓN LABORAL CONDICIONADA”.

BIBLIOGRAFÍA

- Bensusán Areous, Graciela. *La adquisición de la fuerza de trabajo asalariado y su expresión jurídica*, UAM-A, Colección Ensayos, México, 1982.
- Borrel Navarro, M. *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*, PAC, 2ª ed., México, 1990.
- Bouzas Ortiz, José Alfonso. "Las tutelas y las flexibilidades de la contratación individual y colectiva en la globalización", *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor De Buen Lozano*, Patricia Kurczyn Villalobos y C. Puig Hernández (coordinadores), IJ-UNAM, México, 2003.
- Bronstein, Arturo. "Cambio social y relaciones de trabajo en América Latina: Balance y perspectivas", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 114, Ginebra 1995, núm. 2, p. 185 y s.
- Buen Lozano, Néstor De. "Clases de contrato de trabajo", *Revista Laboral*, núm. 18, México 1994.
- Camerlynck, G. H.; Lyon-Caen, G.; Pélissier, J., *Droit du travail*, Précis Dalloz, 12 editorial, París, 1984.
- Cavazos Flores, Baltazar *et al.* *Nueva ley federal del trabajo tematizada y sistematizada*, Trillas, 13ª ed., México, 1982.
- Córdova, Efrén. "Del empleo total al trabajo atípico: ¿Hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 1105, núm. 4, octubre-diciembre, Ginebra 1986.

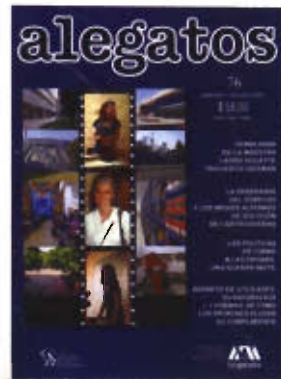
- Cueva, Mario de la. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, vol. I, 6ª ed., Porrúa, México, 1980.
- Dávalos Morales, José (coordinador). *Cuestiones laborales en homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano*, UNAM, 1988.
- Ermida Uriarte, Óscar y Óscar Hernández Álvarez. “Crítica de la subordinación”, *Estudios Memoria del Seminario Relaciones triangulares del trabajo, subcontratación y/o terciarización ¿Fin de la estabilidad laboral?*, Centro de estudios de Derecho e investigaciones Parlamentarias, Cámara de Diputados LIX Legislatura, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 2005.
- Galindo Garfias, Ignacio. *Derecho civil*, Porrúa, 3ª ed., México, 1979.
- Gómez-Iglesias Casal, A. “La influencia del derecho romano en las modernas relaciones de trabajo”, *Cuadernos Civitas*, Fundación Universitaria de Jerez, Madrid, 1995.
- Heros Pérez, Albela Alfonso de la. “La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente”, *Estudios jurídicos en homenaje al Dr. Néstor De Buen Lozano*, Patricia Kurczyn Villalobos y C. Puig Hernández (coordinadores), IJ-UNAM, México, 2003.
- Lastra Lastra, José Manuel (coord.). *Diccionario de Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 2001.
- Lorente Campos, R. *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: el caso de España*, Plaza y Valdez, México, 2003.
- Ojeda Avilés, Antonio. “La genealogía del contrato de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 135, julio-septiembre, Madrid, 2007.
- Ortiz Escobar, Jorge. “Breves reflexiones sobre el contrato de trabajo”, *Estudios jurídicos en homenaje al Dr. Néstor De Buen Lozano*, Patricia Kurczyn Villalobos y C. Puig Hernández (coordinadores), IJ-UNAM, México, 2003.
- Pasco Cosmópolis, Mario. “Reforma laboral y contratación atípica”, *Revista Laboral*, núm. 97, México, octubre, 2000.

- Pérez Fernández del Castillo, Bernardo. *Contratos civiles*, Porrúa, México, 1993.
- Reynoso Castillo, Carlos. *Los regímenes laborales especiales*, UAM, México, 1990.
- . “Contratación precaria”, *Boletín mexicano de derecho comparado*, IJ-UNAM, año XXIII, núm. 68, México, mayo-agosto, 1990.
- Sánchez Castañeda, Alfredo. “¿Hacia la decadencia del contrato de trabajo?”, *Estudios en Homenaje al Dr. Néstor de Buen Lozano*, Patricia Kurczyn Villalobos y C. Puig Hernández (coordinadores), IJ-UNAM, México 2003.
- Supiot, Alain. “Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 118, núm. 1, Ginebra, 1999.

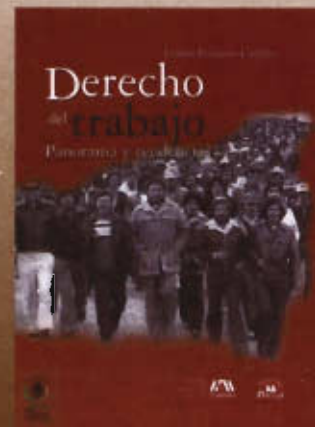
Los contratos de trabajo

Se terminó de imprimir en mayo de 2011 en
Editorial Botello, S. A. de C. V., Priv. de Lava 20,
Col. Jardines del Pedregal, México, D. F.

La edición consta de 1,000 ejemplares de 214 páginas,
realizada en impresión offset sobre papel cultural de 90 grs.,
portada sobre cartulina sulfatada de 12 pts.,
plastificado mate, encuadernación rústica cosida
y refinada a tamaño 20.5 x 13.5 cms.



Alegatos 76



Derecho del trabajo
Panorama y tendencias

ADMINISTRACIÓN
DERECHO
ECONOMÍA
HUMANIDADES
SOCIOLOGÍA

El contrato de trabajo es tal vez la piedra angular a partir de la cual, desde finales del siglo XIX y a lo largo del siglo XX, el mundo construyó todo un entramado jurídico dirigido a tratar de proteger a amplios contingentes de personas que ofrecen su trabajo a cambio de salario. Las leyes y códigos de trabajo, de todo el mundo prácticamente, han incluido un capítulo específico sobre el contrato de trabajo, lo que ha permitido avanzar hacia una delimitación cada vez más precisa de sus formalidades, tipología, contenidos y efectos. Sin embargo, hoy en día a inicios del siglo XXI, teniendo como marco un panorama de crisis económica generalizada, el contrato de trabajo se presenta como un concepto que en la realidad aparece difuso y cuestionado que se pretende adecuar y adaptar a esas nuevas realidades.

Poniendo de manifiesto la trascendencia del contrato de trabajo en las relaciones de producción, en este texto se aborda el tema intentando comprender cómo han evolucionado estos actos jurídicos, cuáles son los debates actuales en torno a ellos, además de mostrar cuáles son los cuidados necesarios en su elaboración para los centros de trabajo.



CS
H
División
de Ciencias
Sociales y
Humanidades

ISBN 978-607-477-502-0-0

