

3. DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Este tipo de actos jurídicos de naturaleza laboral son celebrados por el trabajador y el patrón. Para saber en qué consisten, se requiere aportar una noción de trabajo, que la Ley Federal del Trabajo precisa en el segundo párrafo del artículo 8. Así la referida ley considera por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Un contrato laboral es básicamente una institución fundamental y esencial para el derecho laboral, ya que será a través de ella que se apliquen los contenidos del derecho del trabajo. Sin la existencia del contrato de trabajo, sería imposible concebir jurídicamente las categorías subjetivas de patrón y trabajador, que serán objeto de análisis en el punto temático siguiente.

3.1. Sujetos.

Son las personas físicas o morales que son los destinatarios de la norma jurídica laboral, al gestarse entre ellos una relación derivada de la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Los sujetos del derecho laboral serán por tanto, los trabajadores –en lo individual u organizados colectivamente- y los patrones. La Ley Federal de Trabajo define perfectamente a cada uno de estos sujetos. La idea de trabajador está contenida en el artículo 8°, que dice:

“(...) Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. (...)”¹

Por tanto, el trabajador siempre será una persona física y nunca una persona moral. La subordinación consiste en la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido. Esa facultad debe de referirse al trabajo estipulado y debe de ejercerse

¹ C. D. Suprema Corte de Justicia de la Nación; Legislación Laboral 2007; México.

durante la jornada laboral. Una variante de este sujeto del derecho laboral, es el trabajador de confianza, que la ley de materia concibe en su artículo 9°, que dice así:

“(…) La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”²

Por su parte el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo declara que el trabajo debe de ser personal, independientemente de lo prescrito en los artículos 10, 13 al 15. Esta peculiaridad del trabajo -personal-, significa que el trabajador debe de realizar sus servicios por sí mismo, sin que ello quiera decir, que eventualmente lo haga auxiliado a través de otros trabajadores.

“En los casos en que sea evidentemente la naturaleza impersonal de la relación: v.gr.; en el contrato de prestación de servicios con un profesional que cuenta con un equipo de auxiliares, la relación no será de trabajo, sino civil o mercantil, precisamente porque se producen los dos elementos que hoy la ley tiene en cuenta: la solvencia del profesional, para hacer frente a sus responsabilidades con sus colaboradores y la prestación del servicio por el equipo.”³

En cuanto al patrón⁴, como sujeto del derecho y contraparte del trabajador, la Ley Federal del Trabajo lo define en su artículo 10 como

² *Ibidem*. A esto hay que agregar que la actividad consiste en una obligación de hacer, consistente en la realización de un servicio personal por parte del trabajador. Esto hace que si el contratado pretende ser sustituido por otra persona, el patrón podrá disolver la relación laboral. La alteridad consiste por su parte, en que el trabajo debe de ser realizado por cuenta ajena y para otra persona. La subordinación consiste, en la posibilidad del patrón de ejercer el poder de dirigir y ordenar en el seno de la empresa o fuente de trabajo, misma que se corresponde con el deber del trabajador de obedecerlo. Y la remuneración obligatoria, implica que esa actividad debe de ser retribuida a través de un salario. El trabajador tiene derechos retributivos, personales y sindicales.

³ DE BUEN, Néstor; *Derecho del Trabajo*; Porrúa; 16° edición; México; 2004; p. 495.

⁴ Estos se clasifican de acuerdo a la actividad que realizan en: patrones rurales, urbanos, comerciales, industriales y domésticos. Los patrones tienen tres clases de poder: poder de organización; poder de control y poder disciplinario.

“(…) la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”⁵

Otra figura subjetiva relacionada con el trabajo, es el intermediario, que está contemplada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 12, que dice:

“(…) Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”⁶

La intermediación es un acuerdo de voluntades por virtud del cual una persona pacta con otra llamada contratista, la contratación laboral de trabajadores. En este caso, ambas partes son responsables en iguales términos, respecto de asegurar el pago completo y oportuno del salario.

Una vez que ha quedado puntualizada la noción de cada uno de los sujetos del derecho laboral, queda agregar un punto más. En el derecho laboral es posible la existencia de entidades colectiva, como los sindicatos y la coalición. La primera es todo tipo de organización profesional constituida por los trabajadores o patrones con el objetivo de defender y en su caso hacer promoción de sus intereses.

En cambio las coaliciones de trabajadores, es el acuerdo de voluntades de carácter temporal de un grupo de trabajadores y patrones, que se realiza con la finalidad de hacer todas las acciones permitidas por la ley encaminadas a la defensa de sus intereses.

3.2. Contrato colectivo de trabajo.

Ya se ha dicho que la relación entre trabajadores y patrones se regula por la voluntad de los mismos plasmada en un contrato. Así, hay contratos individuales de trabajo en los que participan los sujetos del derecho laboral como entidades individuales o particulares, y además, contratos colectivos de trabajo, en los que patrones y trabajadores fijan las reglas que normarán sus relaciones laborales,

⁵ C. D. Suprema Corte de Justicia de la Nación; Legislación Laboral 2007; México.

⁶ Artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo.

con la variante que los patrones y trabajadores, son entidades colectivas. El estudio de esta figura del derecho laboral se hará a través de diferentes subtemas, entre ellos:

A) Noción. Lo primero que habría que hacer, es aportar una idea de dicho contrato, una de ellas es la siguiente:

“Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una o varias empresas o establecimientos.”⁷

Este es el documento en el que trabajadores y patrones determinan de manera libre las condiciones de trabajo que van a estar vigentes durante un determinado tiempo, tomando como base los mínimos que establece la Ley Federal del Trabajo. A través del contrato colectivo es posible lograr materializar la justicia social.

El contrato colectivo puede nacer por la vía ordinaria, o por el camino de la huelga, siempre y cuando de que el sindicato tenga o no mayoría de los trabajadores de la empresa.

b) Naturaleza jurídica. El contrato colectivo de trabajo al igual que todo tipo de acuerdo de voluntades normado por el derecho, tiene una naturaleza jurídica. Se han hecho intentos de concebirlo como un mandato, como contrato innominado o como una manera de representación legal.

Debido a los principios que rigen al derecho y que el derecho laboral tiene como objetivo resolver problemas sociales que surgen de la relación entre los factores del capital y el trabajo, el contrato colectivo es un instrumento jurídico que en forma de convenio que procura crear un equilibrio entre las partes, siendo esta la razón de obligatoriedad para el patrón.

Esto último es lo que lo hace ser una fuente del derecho, lo que no debe entenderse en el sentido de considerarlo como un producto legislativo en cualquiera de sus variantes, ya que su aplicación del contenido del contrato, está

⁷ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel; Derecho del trabajo; Oxford; 1ª edición 4ª reimpresión; México; 2004; p. 320.

restringida a las partes que lo celebraron y no tiene aplicación generalizada. Ello no quiere decir que el contrato colectivo no tenga sea una fuente autónoma del derecho laboral, ya que tiene reconocimiento constitucional.

D) Requisitos formales. Son básicamente tres y están preceptuados en los artículos 390 y 393 de la Ley Federal del Trabajo:

- a) Que el contrato sea elaborado en forma escrita;
- b) Que haya sido registrado ante la autoridad correspondiente, y
- c) Que el convenio esté acompañado del tabulador de sueldos.

A estos requisitos se le suman algunos otros, como por ejemplo:

I. Los nombres y domicilios de los contratantes; II. Las empresas y establecimientos que abarque; III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; IV. Las jornadas de trabajo; V. Los días de descanso y vacaciones; VI. El monto de los salarios; VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y, X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.⁸

E) Sujetos del contrato. Tendrán esta calidad por una parte, el patrón, que puede ser una persona física o bien una persona moral representada por quienes conforme a la ley tengan esta facultad, y por la otra, los trabajadores.

F) Clausulado. Como todo contrato, el colectivo está integrado por un conjunto de cláusulas en las que se plasma la voluntad de los contratantes. Esas cláusulas se dividen en 3 clases:

- a) Cláusulas normativas;⁹
- b) Cláusulas de extensión;¹⁰

⁸ Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

⁹ Fijan obligaciones de hacer y de dar de las partes; determinan el lugar de trabajo; los horarios de labores; los días laborable; las prestaciones a los trabajadores; las causas de imposición de correcciones y sanciones disciplinarias, etc.

¹⁰ Son aquellas que aplican a todos los trabajadores, sindicalizado o no, por tanto, son de carácter positivo, en cuanto que constituyen logros del gremio.

c) Cláusulas de seguridad sindical.¹¹

G) Terminación del contrato.

El contrato de trabajo es indefinido en caso de que no se haya establecido un término; durará en tanto perduren las causas y razones que le dieron origen, esto se desprende del contenido del artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo dice, que el contrato colectivo de trabajo termina: I. Por mutuo consentimiento; II. Por terminación de la obra; y III. En los casos del capítulo VIII del título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

3.3. Contraste entre el contrato ley y el colectivo.

Las características y particularidades del contrato colectivo han quedado enunciadas en el tema anterior, en este punto temático se expresarán los elementos distintivos del contrato ley. De la acción comparativa entre uno y otro se determinara sus puntos coincidentes y divergentes.

a) Noción. El contrato ley está tipificado en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, que a letra dice:

“Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.”¹²

b) Ámbito o rango de aplicación. Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.¹³

¹¹ Se dividen en cláusulas de inclusión y de exclusión.

¹² C. D. Suprema Corte de Justicia de la Nación; Legislación Laboral 2007; México. Realizar búsqueda por medio del rubro de “conceptos”.

¹³ Artículo 405 Ley Federal del Trabajo.

c) Requisitos para su celebración. Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley, los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.¹⁴

La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al gobernador del Estado o Territorio o jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.¹⁵

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del Estado o Territorio o el jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.¹⁶

d) Contenido. El contrato-ley contendrá: I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención; II. La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional; III. Su duración, que no podrá exceder de dos años; IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX; V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y, VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.¹⁷

e) Su aprobación. El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

¹⁴ Artículo 406 Ley Federal del Trabajo

¹⁵ Artículo 407 Ley Federal del Trabajo

¹⁶ Artículo 409 Ley Federal del Trabajo

¹⁷ Artículo 412 Ley Federal del Trabajo

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el presidente de la República o el gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.¹⁸

f) Iniciación de su vigencia. El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el Periódico Oficial de la entidad federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.¹⁹

g) Aplicación. El contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.²⁰

h) Revisión. Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley²¹

i) Terminación. El contrato-ley terminará: I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

3.4. Duración de los contratos de trabajo.

La duración de un contrato implica necesariamente el momento de finalización de su vigencia, que no es otra cosa sino la terminación de dicho acuerdo de voluntades. En relación a la duración de los contratos, estos se dividen en dos

¹⁸ Artículo 414 Ley Federal del Trabajo

¹⁹ Artículo 416 Ley Federal del Trabajo

²⁰ Artículo 417 Ley Federal del Trabajo

²¹ Artículo 419 bis Ley Federal del Trabajo

grandes ramas: a) los contratos con fecha de terminación; y b) los contratos con duración indefinida.²²

Los primeros van a durar y por ende terminar por los siguientes motivos: a) duración por el plazo señalado; b) duración por mutuo consentimiento de las partes contratantes; c) duración hasta la muerte del trabajador y, d) duración hasta que la empresa quiebra.

El segundo tipo de contratos, los de duración indeterminada, van a durar y terminar por las siguientes causales:

- a) Por mutuo consentimiento.
- b) Muerte del trabajador.
- c) Rompimiento unilateral por una de las partes, con causa (rescisión) o sin ella (despido).

Puede darse el caso que la duración del contrato se trunque por motivos de causa de fuerza mayor o venta del establecimiento. El contrato de trabajo se haya celebrado por obra determinada, durará hasta que se termine con dicha obra. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.²³

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.²⁴

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y III. En los demás casos previstos por esta ley.²⁵

²² Esta clasificación y su desarrollo han sido tomadas de: BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel; ob. cit.; pp.200 a 208. Ver artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo.

²³ Artículo 40 Ley Federal del Trabajo

²⁴ Artículo 39 Ley Federal del Trabajo

²⁵ Artículo 37 Ley Federal del Trabajo

FUENTES DE INFORMACIÓN.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

1. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel; Derecho del trabajo; Oxford; 1ª edición 4ª reimpresión; México; 2004.
2. DE BUEN, Néstor; Derecho del Trabajo; Porrúa; 16º edición; México; 2004.

FUENTES ELECTRÓNICAS.

1. C. D. Suprema Corte de Justicia de la Nación; Legislación Laboral 2007; México.