

son los contratos colectivos que establecen normas generales precisamente para que se ajusten a ellas las relaciones individuales.

También la ley establece que la falta de documentos escritos no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Los datos que debe llevar dicho escrito de acuerdo a lo fijado por la ley son los siguientes:

EL NOMBRE DEL TRABAJADOR.- Es el primero que debe figurar en el contrato; es importante cuidar que no se suplante a una persona por otra, pues el patrón debe identificar a todos los trabajadores que tome a su cargo.

LA NACIONALIDAD.- Dada la importancia que tiene para el cumplimiento de las leyes migratorias y para las del trabajo, pues debe considerarse la limitación del número de trabajadores extranjeros que pueden laborar en la empresa, la vigilancia de este requisito debe ser estricta.

LA EDAD.- Este es un requisito muy importante, tanto para saber si el trabajador ya alcanzó la mayoría de edad en materia laboral, como para fijar los elementos que servirán más tarde para otorgar algunas prestaciones como en el caso de la jubilación. Por este motivo, aún cuando la ley no lo exige expresamente, es muy conveniente que al contratar a un trabajador éste exhiba su acta de nacimiento o, en caso de no tenerla, algunos de los documentos que señala la ley civil como sustitutos de dicha acta.

EL DOMICILIO DEL PATRÓN Y DEL TRABAJADOR.- Lo primero, para precisar el lugar donde son exigibles por el trabajador las acciones -- que pudiera intentar con motivo de su contrato y, lo segundo, por ejemplo, para poder efectuar las visitas de control médico, las cuales son muy importantes para cerciorarse de que el trabajador, justificadamente, falta a su trabajo cuando avisa que se encuentra enfermo.

LOS SERVICIOS QUE VA A PRESTAR EL TRABAJADOR CON LA MAYOR PRECISIÓN POSIBLE.- Sobre este particular conviene aclarar que no se trata de un Análisis del Puesto, sino que se trata de señalar la naturaleza de las labores que va a efectuar el trabajador y que lógicamente serán correlativas al saber lo que se pague. En el cumplimiento de este requisito se suele incurrir en cualquiera de las 2 tendencias siguientes: O se pretende ser tan lacónico que en unas cuantas palabras incurre el contenido de una labor; o bien, se pretende detallar al extremo las labores que se deben realizar. En el primer caso, dicho procedimiento trae consigo muchas exageraciones de interpretación, por cualquiera de las 2 partes, que pueden conducir a conflictos. Y en el segundo, se engendra la exclusión natural e involuntaria de algunas actividades

no previstas y que después, al tratar de exigir su cumplimiento, provocan conflictos entre las partes. Por tanto, la lógica debe imperar -- tanto al redactar la definición de las labores como al interpretarlo bajo la consideración de que todos los cambios naturales en los sistemas de trabajo, que no afecten la esencia del mismo, deben estimarse incluidos en una definición de labores.

DURACION DEL CONTRATO.- En este punto se debe precisar si dicho contrato será por tiempo indeterminado o bien por otra obra o tiempo determinado. También deberá señalarse la duración de la jornada diaria o semanal, así como el sueldo, salario o participación, además indicar el lugar donde se vá a prestar el trabajo, y por último, deben incluirse otras condiciones de trabajo tales como: días de descanso, vacaciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

B) CLASIFICACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SEGUN SU DURACION.

El patrón, es muy cierto que necesita individuos que conozcan no solo la especialidad técnica de su trabajo, sino las peculiaridades de la empresa, y no le conviene estar sufriendo los altibajos de ingresos y retiros de trabajadores más o menos eficientes; pero también es muy cierto que algunos patrones temen la celebración de contratos por tiempo indefinido, pues la relación que se forma resulta casi indestructible; sin embargo, éstas son deficiencias creadas por el abuso de la tendencia obrerista de algunas autoridades y por la falta de responsabilidad en los dirigentes sindicales.

La ley Federal de Trabajo en sus artículos 35, 36 y 37 establece que las Relaciones de Trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

El Contrato de Trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado cuando así lo exija su naturaleza, lo que se desprende de las siguientes circunstancias: 1o. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se vá a prestar, 2o. Cuando tenga por objeto sustituir a otro trabajador, y 3o. En los demás casos previstos por la ley.

Es de suma importancia lo enunciado en el artículo 39 de la ley en el sentido de que si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo tiempo que perdure dicha circunstancia.

El Dr. Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, hace un estudio más completo sobre el problema que estamos analizando. Considera que nuestra legislación, superando lo dispuesto en la ley extranjera, fija la norma general de que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido, pues si so pretexto de un respeto absoluto a la libertad contractual, se dejara a las partes la posibilidad de celebrar

contratos a plazo, ello podría aprovecharse por el patrón para desvirtuar la esencia de continuidad del contrato de trabajo mediante sucesivos y diversos contratos a plazo; e instituciones como la jubilación, serían negatorias, pues el patrón no celebraría nuevo contrato a plazo cuando el tiempo de servicios del trabajador se acercara al período necesario para su jubilación. Entonces, el contrato de trabajo que no sea por tiempo indefinido, debe considerarse como excepción, ello es: El contrato para la ejecución de obra determinada. Como ejemplo clásico se cita la construcción de una casa, en que no se trata de un contrato a precio alzado, sino de un verdadero contrato de trabajo en el que el obrero labora bajo la dirección y dependencia del constructor, y concluye la relación contractual con la terminación de la obra para la que se había contratado)

(En los trabajos de temporada) señala el mismo autor que estos trabajos consisten en que durante ciertas estaciones del año es cuando se procede a efectuar tales labores, por ejemplo; Balnearios, zafra de la caña de azúcar, etc.; y según este autor, el patrón está obligado a utilizar los mismos trabajadores en cada temporada, lo cual es una situación que no se registra tratándose de los trabajadores eventuales -- expresando que; "La Conclusión que se desprende de todo lo anterior es que los contratos para trabajos eventuales terminan con la conclusión del servicio, en tanto que en los trabajos de temporada subsiste el contrato para la prestación del servicio anual")

(Así también podemos hablar del contrato de trabajo temporal, que está legalmente permitido, siendo menester la justificación de su causa motivadora, o sea, que el servicio que se va a prestar así lo amerite, pues el espíritu de la ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón, el término del contrato, confirmando, con esto, el derecho del trabajador a continuar en el servicio mientras subsistan las causas que dieron origen a la contratación.

(Los contratos para obra determinada son también naturales, -- pues existe actividades que no perduran sino que se limitan a la ejecución de una obra. En cuanto a los contratos a plazo ó tiempo determinado, nada impediría su celebración si no existiera la posibilidad del abuso patronal para desvirtuar un contrato por tiempo indefinido en una serie de contratos a plazo; entonces, el contrato a tiempo fijo se prorrogga en razón de la perduración de la obra por realizar; o sea que queda sujeta a la terminación de la misma.)

Resumiendo, podemos hablar de contratos para obra determinada, contratos para trabajadores eventuales, contratos de trabajo por tiempo fijo, contratos de trabajos para la inversión de capital determinado, contratos de trabajo a precio alzado, etc.; sin embargo, toda la variedad de contratos se clasifican en dos ramas fundamentales: El contrato por tiempo indefinido, que es la regla general, y el contrato para obra determinada en sus distintas formas y características.)

(Por último, sobre el llamado contrato de prueba, las ejecutorias de la suprema corte no aceptan la terminología del período de prueba, pero de hecho permiten su existencia dándole el apoyo legal que se considera oportuno.

En la ley anterior, en la fracción 2o. del artículo 126 se establece que el contrato de trabajo termina por las causas estipuladas expresamente en él, por lo que si en el contrato se señalaba un período de un mes para que el trabajador demostrara su competencia y si esto no ocurría, el patrón tenía derecho a dar por terminado el contrato antes de que expirara ese plazo. No viene en la ley actual ningún precepto análogo, pero conviene señalar la objeción que se presentó aquella interpretación. El criterio expuesto consistió en la exigencia de que el contrato de trabajo constará de la cláusula que autoriza el período de prueba, y si dicha cláusula no estuviese por escrito en el contrato, no podría haber período de prueba.

Por otra parte, esto permitiría que si en el contrato de trabajo se estipularan períodos de 6, 8 o más meses de prueba, éstos serían aplicables con evidente perjuicio del trabajador.

El período de prueba, como lo reconocen los tratadistas extranjeros y nacionales, se justifica como contrapartida de la cláusula de exclusión por admisión; o sea, como una facultad del empresario para rechazar al trabajador que resulte incompetente.

C) SINDICATOS.

Para comprender mejor las relaciones colectivas, y propiamente el contrato colectivo de trabajo, veremos primero los principios de la asociación profesional.

En la Ley Federal de Trabajo, artículo 356, se establece: "Sin dicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Lo enunciado en esta ley sobre el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores, está en base a la necesidad de los obreros para conocer mejor sus derechos y obligaciones, obtener una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales, y no permitir que los patrones lesionen sus derechos.

Los sindicatos en México, como en los demás países democráticos del mundo, han llegado a ser entidades muy fuertes dentro de la sociedad; agrupan miles de trabajadores, obtienen cuantiosos ingresos por las cuotas de sus agremiados; y en aquellos países en que las leyes y las autoridades han fomentado el sindicalismo, en el transcurso de pocos años, estos organismos han adquirido mucho poder, mucho mayor que el de los patrones, y en ocasiones, casi tan grande como el que es propio del estado, y cuando una asociación llega a detentar un poder tan